

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL EN DERECHOS HUMANOS**

Fase de actualización permanente

**Derechos humanos
laborales**

DIRECTORIO INSTITUCIONAL

PRESIDENTE INTERINO POR MINISTERIO DE LEY

Mario Ernesto Patrón Sánchez

CONSEJO

José Antonio Caballero Juárez

José Luis Caballero Ochoa

Miguel Carbonell Sánchez

Denise Dresser Guerra

Manuel Eduardo Fuentes Muñiz

Mónica González Contró

Nancy Pérez García

Nashieli Ramírez Hernández

VISITADURÍAS GENERALES

Primera José Antonio Garibay de la Cruz*

Segunda Rosalinda Salinas Durán

Tercera Antonio Rueda Cabrera*

Cuarta Guadalupe Ángela Cabrera Ramírez

Quinta Luis Jiménez Bueno

CONTRALORÍA INTERNA

Rosa María Cruz Lesbros

SECRETARÍAS

Ejecutiva Gabriela Gutiérrez Ruz

Promoción de los Derechos Humanos

e Incidencia en Políticas Públicas Gerardo Sauri Suárez

CONSULTORÍA GENERAL JURÍDICA

Rosa Alejandra Ramírez Ortega*

DIRECCIONES GENERALES

Quejas y Orientación Alfonso García Castillo*

Administración Irma Andrade Herrera

Comunicación por los Derechos Humanos Daniel Robles Vázquez

Educación por los Derechos Humanos José Luis Gutiérrez Espíndola

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SEGUIMIENTO

Montserrat Matilde Rizo Rodríguez

CENTRO DE INVESTIGACIÓN APLICADA EN DERECHOS HUMANOS

Ricardo A. Ortega Soriano

SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA

María José Morales García

COORDINACIÓN GENERAL DE VINCULACIÓN ESTRATÉGICA

Leonardo Mier Bueno

COORDINACIONES

Asesores María José Morales García*

Interlocución Institucional y Legislativa Cristina Isabel Hernández López*

Tecnologías de Información y Comunicación Rodolfo Torres Velázquez

Servicios Médicos y Psicológicos Sergio Rivera Cruz*

Servicio Profesional en Derechos Humanos Mónica Martínez de la Peña

* Encargado (a) de despacho.

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
PROFESIONAL EN DERECHOS HUMANOS**

Fase de actualización permanente

**Derechos humanos
laborales**



CONTENIDOS: Aleida Hernández Cervantes

COORDINADORA DEL SERVICIO PROFESIONAL EN DERECHOS HUMANOS: Mónica Martínez de la Peña.

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS: Héctor Rosales Zarco, jefe del Departamento de Contenidos.

COORDINACIÓN ACADÉMICA: Rossana Ramírez Dagio, subdirectora de Formación Profesional.

EDITOR RESPONSABLE: Alberto Nava Cortez. CUIDADO DE LA EDICIÓN: Bárbara Lara Ramírez. DISEÑO DE PORTADA: Maru Lucero. FORMACIÓN: Ana Lilia González Chávez. CORRECCIÓN DE ESTILO: Solar, Servicios Editoriales, S. A. de C. V. REVISIÓN DE GALERAS: Karina Rosalía Flores Hernández.

Primera edición, 2013

D. R. © 2013, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F.

www.cd hdf.org.mx

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta.

Se autoriza la reproducción total o parcial de la presente publicación siempre y cuando se cite la fuente.

ÍNDICE

Derechos humanos laborales

Aleida Hernández Cervantes

| | |
|--|----|
| Presentación | 7 |
| Introducción | 9 |
| Módulo I. La protección de los derechos humanos laborales | 11 |
| Módulo II. Estándares de protección en materia de derechos humanos laborales | 23 |
| Módulo III. La defensa de los derechos humanos laborales desde la CDHDF | 41 |
| Reflexión final | 58 |
| Bibliografía | 59 |
| Ejercicios | 62 |
| Autoevaluación | 63 |
| Clave de respuestas | 65 |

Derechos humanos laborales*

* Aleida Hernández Cervantes. Doctora en derecho y profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Es integrante del Colectivo de Estudios Críticos del Derecho-Radar.

PRESENTACIÓN

El Servicio Profesional en Derechos Humanos (SPDH) fue creado en 2005 con el propósito de responder a una demanda de especialización en el trabajo que desempeña la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) como organismo público autónomo.

A partir de la creación del Servicio Profesional, la CDHDF ha realizado un esfuerzo significativo para la consolidación y el desarrollo de los procesos de ingreso y ascenso; capacitación y formación, así como de evaluación anual del desempeño.

La **Fase de actualización permanente** ha sido elaborada a partir del trabajo dirigido por la Coordinación del Servicio Profesional en Derechos Humanos, con apoyo de académicos especialistas en temas relacionados con los contenidos del Programa de Formación y Capacitación y, desde luego, con las y los autores de los diversos documentos que integran esta publicación, quienes impartirán los cursos presenciales a las y los integrantes del SPDH.

Es importante referir que el objetivo primordial de las guías de estudio del Programa es proporcionar a las y los integrantes del SPDH una investigación adecuadamente documentada, actual y cercana a sus actividades profesionales. En tal sentido, se ha procurado que la exposición sea reflexiva y en torno al quehacer cotidiano de las diversas áreas de la CDHDF, lo que permitirá que quienes integran el Servicio Profesional participen en la construcción del proceso de aprendizaje mediante el análisis de diferentes tópicos y a partir de un contexto que les es común.

Esta guía titulada **Los derechos humanos laborales** tiene por objetivo presentar un panorama general de cómo ha trascendido el enfoque de los derechos humanos en el trabajo. Cabe destacar que se exponen la naturaleza y el alcance de los derechos laborales, los principales órganos y convenciones en la materia, y se reflexiona respecto de la competencia y posibilidades de intervención de la Comisión en asuntos que impliquen una violación a los derechos humanos laborales.

La presente edición constituye un paso importante hacia la consolidación de una metodología *ad hoc* de enseñanza de los derechos humanos para las y los servidores públicos de los organismos públicos autónomos que los protegen y, sin duda, está encaminada a fortalecer la defensa y promoción de los derechos humanos en nuestro país.

Coordinación del Servicio Profesional en Derechos Humanos

INTRODUCCIÓN

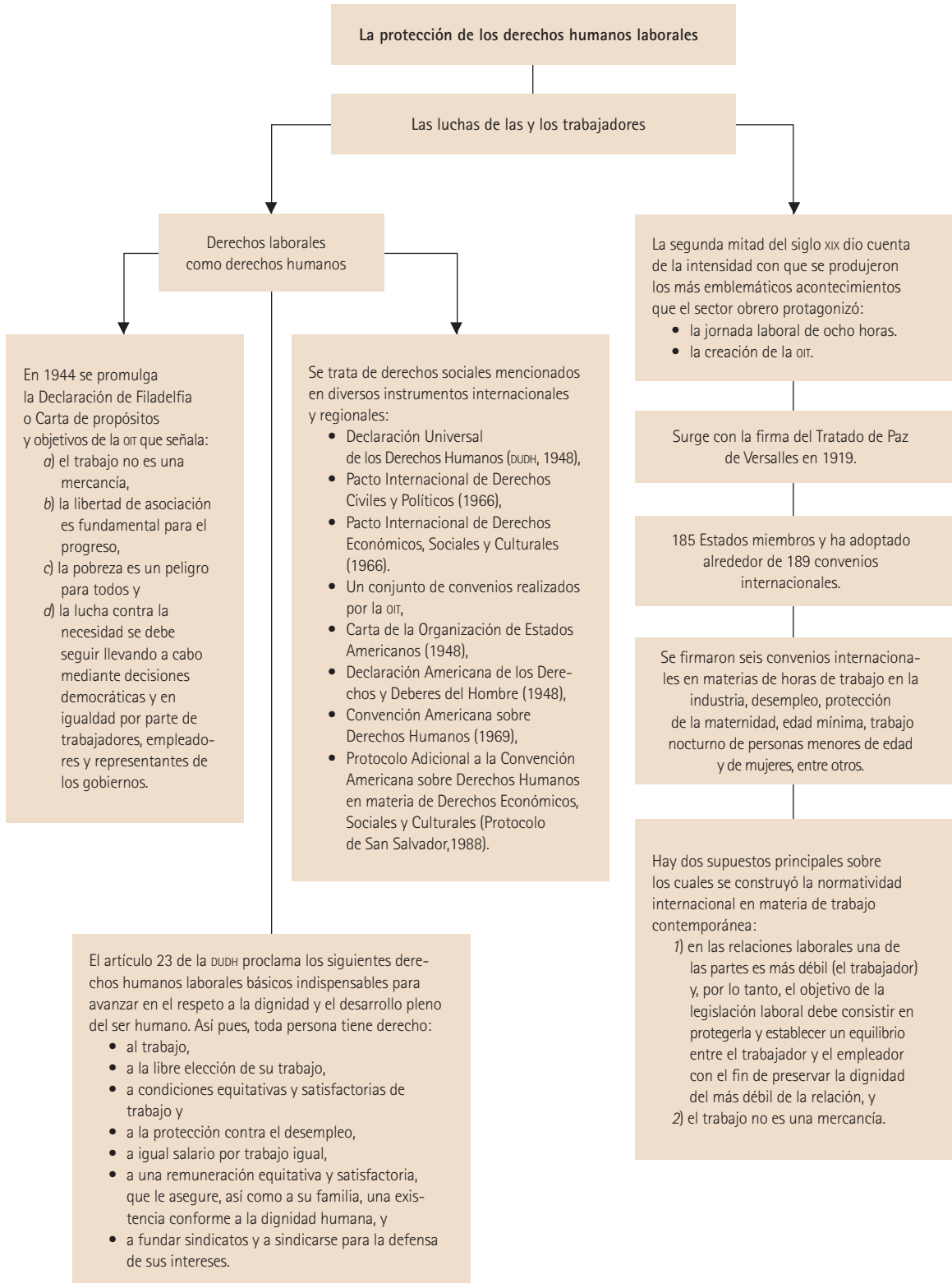
La historia de la defensa de los derechos humanos laborales en México agregó a su trayectoria un avance importante: la posibilidad de que los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) en el país conozcan e investiguen quejas de violaciones a derechos humanos en materia laboral en el ámbito administrativo. Aquellas que no sean de orden jurisdiccional, podrán ser materia de recomendaciones a las autoridades públicas por parte de las comisiones de derechos humanos. Con esta trascendente facultad que se otorga a los OPDH, se consolida un mecanismo más de exigibilidad de los derechos humanos laborales que permite un ejercicio más pleno de éstos. Con ello, las personas en nuestro país cuentan con más instrumentos jurídicos para hacer valer un derecho humano directamente relacionado con la dimensión de su dignidad: el derecho al trabajo y todos los derechos vinculados a este derecho fundamental.

Por eso, las comisiones de derechos humanos tienen ante sí una ardua tarea más, que consiste en ser vigilantes del respeto a los derechos humanos laborales y exigir que sean observados a plenitud por las autoridades públicas.

Esta guía se propone ofrecer elementos de comprensión de los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos humanos. Por eso enfatizamos que los derechos humanos laborales surgieron de la mano de los demás derechos humanos, debido a que el trabajo, como actividad fundamental del ser humano, ha desempeñado un papel imprescindible en el camino hacia su dignificación. En ello estriba la importancia de la nueva competencia que tienen los OPDH en su defensa de los derechos humanos laborales.

MÓDULO I.

La protección de los derechos humanos laborales



Los derechos laborales: de las luchas de las y los trabajadores a su reconocimiento internacional

Tal vez hoy nos parezca natural que la jornada de trabajo sea de ocho horas y, aún más, que sea un derecho de las y los trabajadores de todo el mundo. Sin embargo, largas luchas con pérdidas humanas tuvieron que sucederse para que ello fuese considerado así.

En particular, la segunda mitad del siglo XIX dio cuenta de la intensidad con la que se produjeron los más emblemáticos acontecimientos que el sector obrero protagonizó en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y de vida. Las y los trabajadores laboraban extenuantes jornadas, de entre 12 a 14 horas diarias, seis días a la semana. Las y los obreros, en su mayoría hombres, salían de sus hogares alrededor de las cuatro de la mañana para trabajar en las minas, en la construcción, en las fábricas, y volvían cuando el sol ya se había ocultado. No había espacio para la vida familiar; no había espacio para la vida misma y, no obstante, los salarios paupérrimos que recibían sólo vivían para trabajar. Miles de mujeres, niñas y niños padecían esa explotación laboral.

Debido a las condiciones tan deplorables en que se encontraban las y los trabajadores, una de las grandes exigencias del movimiento obrero fue la reducción de la jornada laboral. Las huelgas empezaron a ser estrategias sindicales más contundentes. En el continente americano, una de las primeras de gran

impacto la realizó en Filadelfia, en 1827, el gremio de los carpinteros; otra se localizó en Boston en 1832. De esas y otras luchas se obtuvo un logro aún muy acotado: el gobierno de Estados Unidos, en 1840, decretó la jornada de 10 horas, sólo para las y los empleados públicos y personas que laboraban en las obras de construcciones navales y artesanales, pero aún sin el consenso de los empresarios. Unos años más adelante, del otro lado del océano, en Australia, los albañiles obtendrían el reconocimiento legal de la jornada de ocho horas en 1866, lo que motivó una fuerte reactivación del movimiento obrero en muchos países del mundo por la demanda de reducción de la jornada laboral. En ese sentido, la Primera Internacional,¹ en Europa, había acordado en uno de sus congresos, en 1866, que la demanda por ocho horas como límite a la jornada laboral sería la más importante para enarbolar en todo el mundo.

El primer logro relativamente sustancial se concretó en la llamada Ley Ingersoll, el 25 de junio de 1868, en Estados Unidos. Establecía la jornada de ocho horas, pero sólo para las y los trabajadores de oficinas federales y para obreros que trabajaran en obras públicas.

El primer logro relativamente importante se concretó en la llamada Ley Ingersoll, el 25 de junio de 1868, en Estados Unidos, que establecía la jornada de ocho horas, pero sólo para las y los trabajadores de oficinas federales y para obreros de obras públicas, mientras que las y los obreros industriales siguieron excluidos de esa normatividad por falta de voluntad del sector privado.

No obstante la relevancia de los acontecimientos anteriores, la gran huelga del 1 de mayo de 1886 en Estados Unidos aún se recuerda por la pérdida de vidas humanas y por el avance que se logró en la exigencia de derechos del movimiento obrero: al unísono se declararon 5 000 huelgas y 340 000 trabajadores(as) pararon labores. Con la imponente fuerza mostrada por el movimiento obrero, ese mismo día 125 000 obreras y obreros conquistaron la jornada de ocho horas. A fin de mes, ya eran 200 000, y al culminar ese año, un millón de trabajadoras y trabajadores lograban que sus labores se limitaran a ocho horas diarias. Pero lo anterior se logró no sólo a base de luchas y organización gremial de las y los trabajadores, también dejó un saldo de muchas personas muertas, represiones y persecuciones. Los *mártires de Chicago*² fueron algunos de los muchos que pagaron el costo de los logros del movimiento obrero internacional.

¹ Se le conoció también como Asociación Internacional de Trabajadores, fundada en 1866 por diversos grupos de sindicalistas ingleses, franceses e italianos, que se agruparon con el fin de organizar al movimiento obrero en torno a sus demandas y la solidaridad internacional. Tres de los principales impulsores de los contenidos ideológicos de la Primera Internacional fueron Carlos Marx, Federico Engels y Mijail Bakunin, los dos primeros socialistas y el último, anarquista.

² En Chicago prendió una de las más intensas llamas del movimiento obrero estadounidense que, a partir de la gran huelga del 1 de mayo de 1886, trajo consigo varios hechos trágicos, como la sentencia a la horca a los obreros Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer, George Engel y Luis Lingg, y la cárcel para Miguel Schwab, Samuel Fielden y Óscar W. Neebe (estos últimos, poco tiempo después liberados).

Tuvieron que pasar un poco más de tres décadas de continuos esfuerzos de las y los trabajadores para que sus demandas se cristalizaran poco a poco en derechos. En el ámbito internacional, el Tratado de Paz de Versalles, con el que se puso fin a la primera Guerra Mundial en 1919, en su apartado XIII mandata la creación de un organismo internacional del trabajo³ y, en su Preámbulo, se recogen algunas de las más importantes preocupaciones que dominaron al movimiento obrero internacional durante el siglo XIX. Recuperamos una parte de ese texto, que a la letra dice:

Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, a la lucha contra el paro, a la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia decorosas, a la protección del trabajador contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes del trabajo, a la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, a las pensiones de vejez y de invalidez, a la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, a la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical, a la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas.⁴

Mientras tanto, en México, dos años antes, en 1917, se promulgó una de las constituciones políticas de contenido social más avanzadas en el mundo, en la que se reconocía como derecho, en su artículo 123, la jornada de ocho horas, teniendo como antecedente, también en nuestro país, una huelga emblemática: la de Cananea.

De la misma manera, pero en distintos grados, todos los derechos laborales fueron producto de luchas, esfuerzos y acuerdos de parte de todos los integrantes del mundo del trabajo: las y los trabajadores, las y los empleadores y el Estado. De hecho, el reconocimiento internacional de los derechos humanos no se explicaría en toda su dimensión si no se considerase la importancia del contenido de los derechos laborales en la dignificación del ser humano.

En el ámbito internacional, el Tratado de Paz de Versalles, con el que se puso fin a la primera Guerra Mundial en 1919, en su apartado XIII mandata la creación de un organismo internacional del trabajo.

En México se promulgó, en 1917, una de las constituciones políticas de contenido social más avanzadas en el mundo, en la que se reconocía como derecho, en su artículo 123, la jornada de ocho horas.

³ Este organismo internacional, desde su creación, tiene una característica especial: está conformado por representantes tanto de los gobiernos nacionales como de los trabajadores y empleadores; en ese sentido, se trata de un organismo tripartito.

⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Cláusulas de paz relativas al trabajo*, Ginebra, 1929, p. 3.

El papel de la OIT en la consolidación de los derechos laborales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) surge con la firma del Tratado de Paz de Versalles en 1919. Dicho Tratado puso fin a la primera Guerra Mundial. En su apartado XIII, del artículo 387 al 427, se establecieron disposiciones para la creación de un organismo internacional del trabajo, su estructura y conformación, sus órganos directivos y la manera en que debería operar. En su inicio, la organización quedó integrada por 41 países y se firmaron seis convenios internacionales en materia de horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, edad mínima, trabajo nocturno de menores y de mujeres, entre otros.

La Declaración de Filadelfia reconoce como principios: *a)* que el trabajo no es una mercancía, *b)* que la libertad de asociación es fundamental para el progreso, *c)* que la pobreza es un peligro para todos y *d)* que la lucha contra la necesidad se debe seguir llevando a cabo a través de decisiones democráticas y en igualdad, por parte de las y los trabajadores, empleadores y representantes de los gobiernos.

Por otra parte, en 1944 se promulgó la Declaración de Filadelfia como resultado de la 26ª Conferencia de la Organización, en la que se adoptaron los principios que guiarían su actuar. En ella se reconocen como principios: *a)* que el trabajo no es una mercancía, *b)* que la libertad de asociación es fundamental para el progreso, *c)* que la pobreza es un peligro para todos(as) y *d)* que la lucha contra la necesidad se debe seguir llevando a cabo mediante decisiones democráticas y en igualdad, por parte de las y los trabajadores, las y los empleadores y las y los representantes de los gobiernos. Hasta hoy, esta declaración de principios sigue constituyendo la Carta de propósitos y objetivos de la OIT.

En 1946, la OIT se convirtió en una de las primeras agencias especializadas de la Organización de Naciones Unidas, lo cual contribuyó a consolidar el peso de los derechos laborales en la conformación del sistema de normas internacionales de derechos humanos. Actualmente, la OIT cuenta con 185 Estados miembros y ha adoptado alrededor de 189 convenios internacionales en materia de trabajo.⁵

La OIT se ha encargado de desarrollar un sistema de normas que tiene como propósito ser un instrumento generador de mejores condiciones de trabajo para las personas en el mundo; de ahí que muchos de los derechos laborales sean considerados derechos humanos por la estrecha vinculación entre el respeto a la dignidad de la persona y el trabajo que realiza.⁶ En el Preámbulo de la Constitución de la OIT, se consideró trascendente mejorar varias áreas del mundo del trabajo, las cuales se siguen perfeccionando en nuevos instrumentos internacionales. Dichas áreas eran:

⁵ Se puede consultar la página oficial de la OIT en la que se encuentra toda esta información disponible en varias de sus secciones; información disponible en <www.oit.org>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

⁶ Por ejemplo, el tipo de trabajo que desempeña, las condiciones en que lo realiza, el trato que se le da en su trabajo, el ingreso que percibe, entre otros elementos contextuales de los derechos humanos laborales.

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluida la duración máxima de la jornada de trabajo y de la semana.
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
- Protección de niñas, niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de las y los trabajadores ocupados en el extranjero.
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.
- Reconocimiento del principio de libertad sindical.
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

En general, los convenios y recomendaciones de la OIT abarcan un amplio espectro de temas relacionados con el trabajo en diversos sectores: los derechos humanos laborales, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la política social, entre otros.

Desde nuestra perspectiva, dos fueron los supuestos principales sobre los cuales se construyó la normatividad internacional contemporánea en materia de trabajo, a saber: 1) en las relaciones laborales una de las partes es la más débil (la o el trabajador) y, por lo tanto, el objetivo de la legislación laboral debe consistir en protegerla y establecer un equilibrio entre la o el trabajador y la o el empleador, con el fin de preservar la dignidad del más débil de la relación; y 2) el trabajo no es una mercancía.⁷ Estas dos afirmaciones han constituido el eje que da sentido y estructura el complejo de normas internacionales del trabajo, las cuales han sido, a su vez, inspiración y guía para la elaboración de legislaciones nacionales en materia laboral en muchos países, más allá de que son compromisos contraídos e ineludibles de los Estados miembros de la OIT.

Como se observa, los fines de la OIT se encaminan a promover, a través de las normas internacionales en materia de trabajo, el respeto a la dignidad de la persona humana frente a una de las actividades más básicas que desarrolla: el trabajo. Además, nótese que el proceso de constitución y consolidación de la OIT fue paralelo al de la ONU, pero, sobre todo, que un grupo importante de derechos laborales se incluyó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esto nos permite insistir en la importancia de los derechos laborales en el desarrollo de los derechos humanos.

Dos son los supuestos principales sobre los cuales se construyó la normatividad internacional contemporánea en materia de trabajo: 1) en las relaciones laborales una de las partes es la más débil (la o el trabajador) y, por lo tanto, el objetivo de la legislación laboral debe consistir en protegerla y establecer un equilibrio entre la o el trabajador y la o el empleador con el fin de preservar la dignidad del más débil de la relación; y 2) el trabajo no es una mercancía.

⁷ OIT, "Constitución de la OIT. Anexo. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo", Ginebra, OIT, 1944, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration>, página consultada el 12 de octubre de 2013.

Los derechos laborales como derechos humanos

Desde que en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se proclamó que 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 a la o el trabajador, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana; y el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses, quedó signada con mucha claridad la consideración de que un grupo básico de derechos laborales eran indispensables para avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano. Si no se hubieran establecido principios y estándares internacionales que regularan su acceso igualitario al trabajo y sus condiciones de desarrollo, algo muy sustancial hubiera faltado en este esfuerzo internacional que resultó de luchas y acuerdos sociales por establecer un núcleo básico de derechos que tiene el ser humano sólo por el hecho de serlo. Desde ese momento, tenemos también ante nosotros los derechos humanos laborales de aspiración universalista.

En ese sentido, desde la perspectiva teórica del italiano Luigi Ferrajoli sobre los derechos fundamentales, los derechos humanos son derechos fundamentales. La definición que este autor plantea de los derechos fundamentales es de carácter teórico, *puramente formal o estructural*:

son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por "derecho subjetivo" cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por "status" la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.⁸

En esa línea teórica, los derechos humanos son derechos primarios de las personas y conciernen indistintamente a todos los seres humanos, como, por

⁸ Para el desarrollo de este apartado retomaremos a Ferrajoli en su obra *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 5ª ed., Madrid, Trotta, 2006. Sobre la definición teórica de derechos fundamentales que Ferrajoli proporciona, él mismo advierte: "es una definición *teórica* en cuanto, aun estando estipulada con referencia a los derechos fundamentales positivamente sancionados por leyes y constituciones en las actuales democracias, prescinde de la circunstancia de hecho de que tales derechos se encuentren formulados en cartas constitucionales o leyes fundamentales, e incluso del hecho de que aparezcan encunados en normas de derecho positivo. En otras palabras, no se trata de una definición *dogmática*, es decir, formulada con referencia a las normas de un ordenamiento concreto, como por ejemplo, la Constitución italiana o la española. Conforme con esto, diremos que son *fundamentales* los derechos adscritos por un ordenamiento jurídico a todas las personas físicas en cuanto tales, en cuanto ciudadanos o en cuanto capaces de obrar", p. 37.

ejemplo, el derecho a la vida y a la integridad de la persona, la libertad personal, la libertad de conciencia y de manifestación del pensamiento, el derecho a la salud y a la educación, y las garantías penales y procesales.⁹

Entre los derechos humanos se localizan los derechos sociales¹⁰ y, a su vez, un grupo importante de derechos laborales está incluido en esta categoría. De esta manera, ese selecto grupo de derechos laborales¹¹ es de derechos humanos y, por lo tanto, de derechos fundamentales, considerados así cada vez con más fuerza por la doctrina y el conjunto de tratados y convenciones en la materia.

A partir de esta concepción teórica que ubica a los derechos sociales como parte de los derechos fundamentales, podemos alejarnos de la ortodoxia jurídica que, por mucho tiempo, ha considerado los derechos sociales como derechos de segunda categoría, programáticos, declarativos y sin sus correspondientes garantías efectivas. Frente a los derechos civiles y políticos —ubicados también como derechos que protegen la autonomía o las libertades y, cuyo desarrollo de garantías jurídicas para su plena efectividad no ha visto escatimado esfuerzo alguno por parte de teóricos y operadores jurídicos—, los derechos sociales han sido colocados en una permanente minoría de edad, debido a interpretaciones ideológicas e históricas sesgadas.¹²

Algunos de los supuestos equívocos más comunes, de los que se ha partido para ubicar los derechos sociales como derechos *incompletos* son: 1) que los derechos sociales implican obligaciones positivas para el Estado, a diferencia de los derechos civiles, que sólo requieren de éste una abstención, es decir, obligaciones negativas que no le significan mayor costo económico;¹³ 2) que la ausencia de una elaboración técnico-jurídica de garantías es imputable a su *naturaleza*, identificándolos por este hecho, como derechos no plenos.

⁹ Ferrajoli, en esta parte, se refiere a los derechos humanos contenidos en la Constitución italiana, *op. cit.*, p. 40.

¹⁰ En esta categoría de derechos se encuentran los llamados DESC, derechos económicos, sociales y culturales.

¹¹ Varios autores (Edgren, 1979; Charnovitz 1988; Plá 1994; Ackerman 1994, y otros más citados en Canessa Montejo) han desarrollado su propio listado de derechos laborales que consideran básicos, fundamentales y, por lo tanto, forman lo que denominan el "núcleo duro" de los derechos humanos laborales. No obstante que todos difieren en los derechos que incluyen, la mayoría coincide en mencionar la libertad sindical y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. Esa categorización algunos la realizan con base en los mismos convenios y tratados internacionales en derechos humanos que incluyen derechos laborales y, otros, además, la elaboran desde una perspectiva iusfilosófica. Véase el interesante estudio que sobre el tema realiza Miguel F. Canessa Montejo, "Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*cog rights*) y *ius cogens* laboral", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 72, Madrid, 2008.

¹² Gerardo Pisarello, *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Madrid, Trotta, 2007.

¹³ Víctor Abramovich *et al.* (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006, pp. 56-60.

Pero, gracias a la elaboración teórica en torno a los derechos fundamentales, se ha contribuido a sacar de esa *minoría de edad* a los derechos sociales. En ella, los derechos sociales son derechos plenos, sin distinción sustantiva respecto de los civiles y políticos.¹⁴

La clave de esta concepción garantista es el carácter universal de la imputación de los derechos, de la cuantificación universal de la clase de sujetos que son sus titulares. Así, los derechos sociales son derechos fundamentales porque los sujetos titulares pertenecen a una clase que puede ser cuantificable universalmente, esto es, no hay sujetos excluidos de su protección *per se*, pues pertenecen indistintamente a todos los seres humanos.

En esa lógica, en lo que corresponde al concepto de derechos humanos laborales, se trataría de todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo. Muchos de éstos están consagrados en pactos y convenios internacionales de derechos humanos, así como en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido en aquéllos y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana. Esos pactos, convenios y tratados de derechos humanos que incluyen derechos humanos laborales conforman el bloque de constitucionalidad de cada Estado y los coloca bajo el imperativo de la progresividad y la irreversibilidad, por lo que deben ser interpretados bajo el principio del sentido más favorable.¹⁵

Entre los pactos y convenios internacionales de derechos humanos más relevantes en los que se reconocen derechos humanos laborales, se encuentran la ya mencionada Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), así como los convenios establecidos por la OIT, en los cuales se estipula y desarrolla una cantidad importante de derechos humanos laborales. En el ámbito regional americano, encontramos más instrumentos internacionales de esa naturaleza (en materia de derechos humanos que incluyen derechos laborales): la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y el Protocolo Adicional a la Convención Ameri-

¹⁴ Ferrajoli explica que la ausencia de una elaboración técnico-jurídica de garantías de los derechos sociales se debe a un "retraso de las ciencias jurídicas y políticas", pues no han dedicado a los derechos característicos del Estado social de derecho un esfuerzo teórico garantista equiparable al que se dio a los derechos privilegiados del Estado liberal de derecho. Al no hacerlo, dice el teórico italiano, han dejado el cumplimiento y efectividad de los derechos sociales al amparo de la arbitrariedad estatal y de las presiones sociales de tipo clientelar. Véase Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, op. cit., p. 30.

¹⁵ Héctor-Hugo Barbagelata, *El particularismo del derecho y los derechos humanos laborales*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

cana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988).

Específicamente, los derechos humanos laborales que se reconocen en el ámbito del sistema interamericano de derechos humanos son los siguientes: la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) prohíbe el trabajo forzoso, la esclavitud y la servidumbre (artículo 6°). El derecho al trabajo es reconocido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador, artículos 6° y 7°). Por otra parte, el Protocolo de San Salvador, en el artículo 6.1, estipula: "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada". De igual forma, en el artículo 7° se regulan las características que debe cumplir el trabajo para que se realice en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Los requisitos exigidos son: *a)* la equidad en la remuneración, es decir, a igual trabajo igual remuneración; *b)* los derechos del trabajador a la promoción, a la estabilidad laboral y a la seguridad e higiene en el trabajo; *c)* la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años; *d)* la limitación de jornada de trabajo; *e)* el derecho al descanso y al goce del tiempo libre.¹⁶

Para finalizar este apartado, hay que resaltar el Programa de Trabajo Decente que ha implementado la OIT en la búsqueda de que el *trabajo decente* sea un medio para el bienestar pleno de las personas. Este concepto "se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas".¹⁷ El trabajo decente es aquel que es productivo; que genera un ingreso digno; que le da seguridad en el trabajo a las personas; que promueve el diálogo social; que otorga mayor protección social a las familias; que asegura la libertad para que las personas expresen sus opiniones y, al mismo tiempo, se puedan organizar y participar en las decisiones que los afectan; y que promueva la igualdad de oportunidad y trato para las mujeres.

Esta idea de trabajo decente ha alcanzado un amplio consenso entre los gobiernos, los representantes de los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil internacional, según la OIT, pues se parte de que el empleo productivo y

¹⁶ *Diccionario iberoamericano de derechos humanos y fundamentales*, "Trabajo", Universidad de Alcalá, disponible en <http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos_pub/view/10>, página consultada el 31 de mayo de 2013.

¹⁷ Véase OIT, "El Programa de Trabajo Decente", disponible en <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>>, página consultada el 17 de septiembre de 2013.

sólo el trabajo decente pueden contribuir a generar que la economía global sea más justa. A través de cuatro objetivos cuyo eje transversal es la igualdad de género, se estructuran las estrategias de implementación del Programa de Trabajo Decente de la OIT, a saber: 1) crear trabajo, 2) garantizar los derechos de los trabajadores, 3) extender la protección social y 4) promover el diálogo social.

Como se observa, el concepto de trabajo decente, sus fines, alcances y medios, están directamente relacionados con el respeto, promoción y garantías de los derechos humanos laborales. Este programa de amplio espectro que la OIT ayuda a instrumentar en sus países miembros, refuerza el objetivo de que los derechos humanos laborales sean cada vez más una realidad para todas las personas.

En México, a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en noviembre de 2012, se incorporó la idea de trabajo decente partiendo, en su artículo 2º, de que las normas del trabajo tienden a buscar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como a propiciar el trabajo digno o decente.¹⁸ En otro párrafo del mismo artículo, se establece el concepto de trabajo digno o decente señalando las siguientes características: 1) respeta la dignidad humana del trabajador, 2) no discrimina por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, 3) se cuenta con acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, 4) se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, 5) se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, 6) incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y de contratación colectiva, y 7) se protege la igualdad sustantiva o de hecho entre las y los trabajadores frente al patrón.

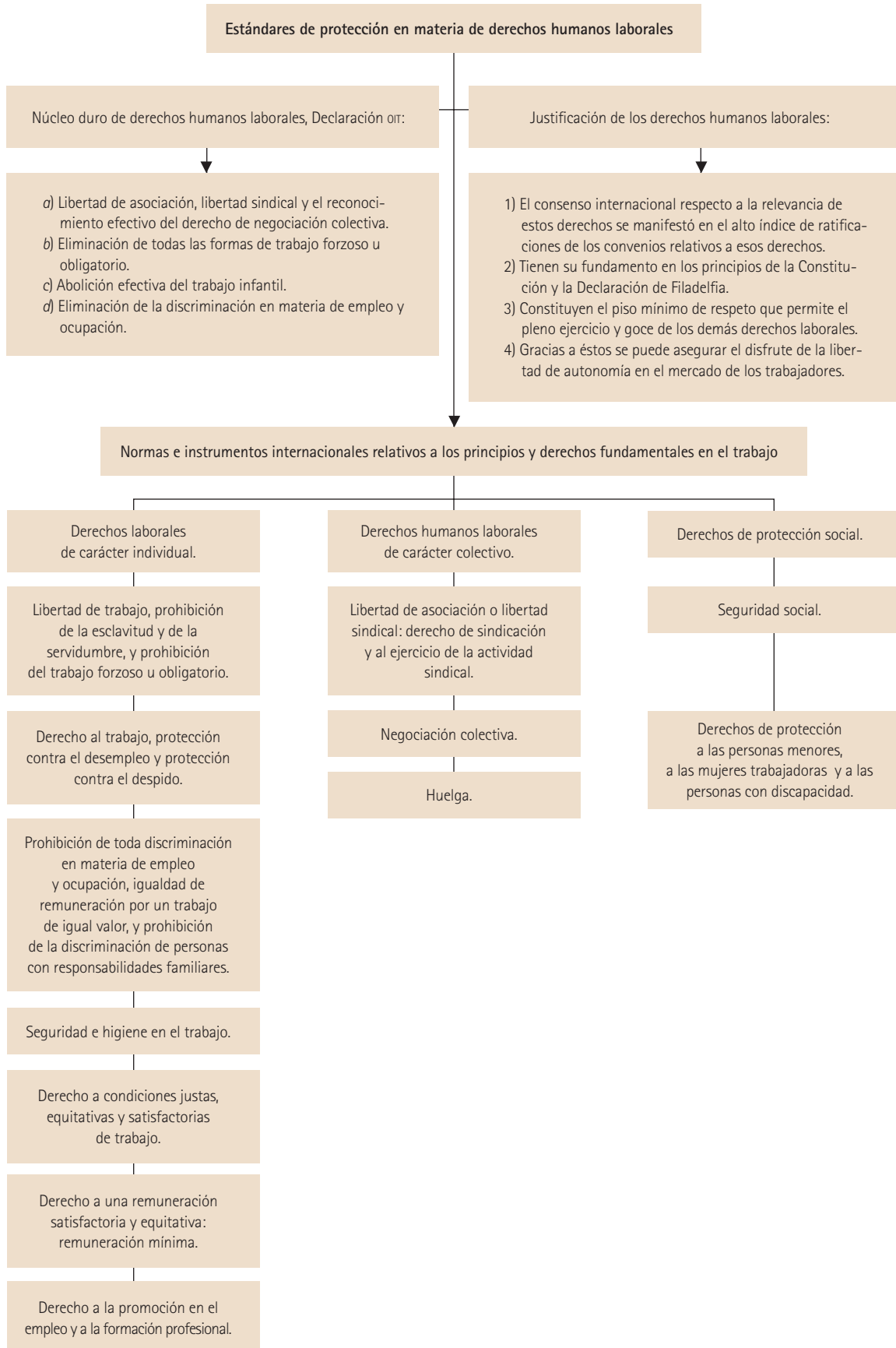
En términos de reconocimiento formal-legal de la concepción de trabajo decente impulsado por la OIT, México ha hecho su tarea; sin embargo, el tramo hacia la materialización plena del trabajo decente todavía se vislumbra largo.¹⁹

¹⁸ Nótese que en México, con esta reforma, se agrega al concepto manejado por la OIT de "trabajo decente" el término de "digno". Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970; última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012

¹⁹ En el artículo Aleida Hernández Cervantes, "Diagnóstico de trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México", en *Economía Informal*, núm. 375, julio-agosto de 2012, realizamos un análisis del comportamiento del empleo en nuestro país y sus condiciones generales, tal como la estabilidad, las contrataciones, el disfrute o no de protección social, así como del nivel de ingresos. Disponible en <<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/375/02trabajo.pdf>>, página consultada el 17 de septiembre de 2013.

MÓDULO II.

Estándares de protección en materia de derechos humanos laborales



Principios y derechos fundamentales en el trabajo

La OIT también ha elaborado su propio *núcleo duro* de derechos, es decir, ha seleccionado un grupo de derechos laborales que considera fundamentales en el ámbito del trabajo. Es posible que la OIT emplee esta idea en el sentido de escoger derechos principales, como derechos base para otros, es decir, que a partir de ellos se desarrollan y profundizan los contenidos de los demás derechos en materia de trabajo.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,²⁰ adoptada en junio de 1998, impone el deber a los Estados miembros, más allá de haber o no ratificado convenios en particular, de respetar y promover los principios y derechos fundamentales en cuatro categorías: *a)* libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b)* eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* abolición efectiva del trabajo infantil, y *d)* eliminación de la

La Declaración de la OIT establece cuatro grandes categorías de derechos: *a)* libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b)* eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* abolición efectiva del trabajo infantil, y *d)* eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

²⁰ Esta Declaración tiene el objetivo de establecer un mecanismo que dé seguimiento a los esfuerzos puntuales de los miembros de la Organización en la promoción y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales del trabajo, consagrados en la Carta de Constitución de la OIT, así como en la Declaración de Filadelfia (1944), disponible en <<http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>>, página consultada el 12 de octubre de 2013.

discriminación en materia de empleo y ocupación. Tales principios y derechos se abordarán más adelante.

Estos derechos fundamentales del trabajo se han desarrollado bajo la forma de derechos y obligaciones específicos en los convenios reconocidos como fundamentales no sólo por la Organización, sino también por otros organismos internacionales.²¹

Los argumentos que esgrime la OIT para seleccionar estos derechos como fundamentales en el trabajo, son cuatro: 1) por el consenso internacional respecto a su relevancia, manifestado en el alto índice de ratificaciones de los convenios relativos a esos derechos; 2) porque tienen su fundamento en los principios de la Constitución y la Declaración de Filadelfia; 3) porque los derechos fundamentales en el trabajo constituyen el *piso mínimo* de respeto que permite el pleno ejercicio y goce de los demás derechos laborales; 4) porque gracias a estos derechos fundamentales se puede asegurar el disfrute de la libertad de autonomía en el mercado de las y los trabajadores.²²

Por otra parte, hay una visible interdependencia entre derechos fundamentales en el trabajo y todos los derechos humanos.²³ Por ejemplo, el derecho de las y los trabajadores y las y los empleadores de asociarse libremente para la defensa de sus intereses de grupo, así como el derecho de negociación colectiva en el que las dos partes (representantes de empleadores y representantes de trabajadores) acuerdan las condiciones de trabajo, están íntimamente vinculados al derecho a la libertad de expresión, pues unos y otros tienen derecho a hacerse escuchar e influir en los asuntos laborales que les conciernen.²⁴ De hecho, esta vinculación está expresamente apuntada tanto en la Declaración de Filadelfia (apéndice XIII) como en la Carta de Constitución de la OIT, donde se establece que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante".²⁵ Así pues, si uno de los derechos laborales enunciados es trastocado, se trastoca al mismo tiempo el derecho a la libertad de expresión.

²¹ Organización Internacional del Trabajo, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2003, p. 7.

²² Miguel F. Canessa Montejó, *op. cit.*, p. 125. En su texto, Canessa discute los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo.

²³ La característica de interdependencia de los derechos humanos alude a que si un derecho básico se violenta, no se afectará sólo ese derecho sino muchos otros, como consecuencia de la estrecha vinculación que tienen entre sí. Este elemento recuerda la imposibilidad de delimitar el alcance de cada derecho humano, debido a la profunda conexión en la realización plena de unos y otros.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Los convenios fundamentales...*, *op. cit.*, p. 9.

²⁵ Apartado 1, inciso b del Apéndice XIII de la Declaración de Filadelfia; y asimismo en el Anexo de la Constitución de la OIT, que es la misma Declaración, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration>, página consultada el 12 de octubre de 2013.

El principio de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio exige a todos los miembros de la OIT a suprimir cualquier tipo de trabajo o servicio que se le exija a un individuo bajo la amenaza de alguna pena y sin que medie la libre voluntad de ese individuo para realizar el trabajo. Al tener restringida la libertad de elegir si realiza o no un trabajo determinado, la persona que se encuentra en esa situación ve coartada su libertad general, y al realizar trabajo forzoso a cambio, por ejemplo, de favores sexuales o acciones denigrantes, su dignidad se encuentra absolutamente vulnerada. Por eso, este principio expresado en derechos y obligaciones contenidos en distintos convenios de la OIT se vincula directamente con otros derechos humanos, como el derecho a la libertad personal, a no ser sometido a la esclavitud y servidumbre, así como a no recibir trato cruel, inhumano o degradante. Estos derechos estarían violentados de no eliminarse todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

El principio y derecho fundamental relativo a *la abolición efectiva del trabajo infantil* tiene la finalidad de que todos los niños y niñas disfruten del pleno desarrollo de su personalidad, es decir, que no se afecten sus facultades físicas y mentales por la realización de algún trabajo indebido o a una edad inadecuada. Hay una lista de trabajos considerados degradantes por la OIT para niños y niñas; a esos trabajos se les llama las *peores formas de trabajo infantil* y los ejemplos abundan: esclavitud, tráfico de personas, servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, pornografía y prostitución, así como el reclutamiento de niñas y niños con fines militares y para el tráfico de drogas, entre otros.²⁶ Los Estados miembros de la OIT están obligados a erradicar estas formas degradantes de trabajo en las que se hace partícipe a niños y niñas, pues impiden el desarrollo pleno de sus capacidades y los coloca en una situación de mayor vulnerabilidad debido a que aún no cuentan con los suficientes elementos para defenderse de un mundo adulto lleno de riesgos y complejidades. Por eso también es fundamental que se fije una edad mínima para realizar ciertos trabajos y, de hecho, debe ser obligatoria. La edad que sugiere la OIT es aquella que al menos corresponda a la escolarización obligatoria, esto es, en ningún caso por debajo de los 15 años. Sin embargo, la misma Organización admite que se podría aceptar una edad mínima de 14

²⁶ No obviamos las fuertes críticas que ha recibido la OIT por la definición de trabajo infantil que maneja, a saber: "es un trabajo realizado por un niño que no alcanza la edad mínima especificada para el tipo de trabajo de que se trate (según determine la legislación nacional, de acuerdo con normas internacionalmente aceptadas), y que, por consiguiente, impida probablemente la educación y el pleno desarrollo del niño", véase OIT, *Un futuro sin trabajo infantil*, Ginebra, OIT, 2002, p. 9. La incongruencia del concepto estriba en que no se define ni lo que es la infancia ni el tipo de trabajo, además de que se podría criticar que, por tratarse de niños y niñas, el trabajo debería estar prohibido para ellos en función de la protección a su desarrollo pleno. Por ello, se ha planteado que es preferible abordar este tema como "explotación infantil" y no como trabajo; no obstante lo anterior y con estas reservas, en virtud de que la OIT aún utiliza en la terminología de sus Convenios el concepto de "trabajo infantil", en los apartados normativos de esta guía la actividad laboral realizada por personas menores de edad será referida como trabajo infantil.

años, en los casos en que no estén suficientemente desarrollados los medios educativos y económicos.²⁷ Queda claro que *la abolición efectiva del trabajo infantil* es un derecho fundamental del trabajo que se enlaza con la totalidad de los derechos humanos, pues en primer término los derechos humanos corresponden de igual manera a niños y niñas y, en segundo, porque hay impedimentos (en este caso el trabajo infantil, sobre todo, las peores formas de él) para el desarrollo normal de la personalidad, que es el mayor de los obstáculos para el ejercicio de los demás derechos humanos.

Una de las múltiples formas de discriminación que puede sufrir una persona es en materia de empleo y ocupación. Por razones de origen étnico, sexo, género, preferencias sexuales, color de la piel, nacionalidad, estado civil, religión, posición económica, opinión política o de cualquier otra índole, condición de salud, edad, discapacidad, entre otras causas, una persona puede ser discriminada al pretender acceder a un puesto de trabajo u ocupación, o bien permanecer en éste.

El derecho fundamental al trabajo que establece la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación pretende la igualdad de oportunidades a través de cambios en las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la OIT, así como de políticas públicas afirmativas de la no discriminación laboral u ocupacional, como, por ejemplo, el mejoramiento de las condiciones de acceso a la formación, educación y capacitación para el trabajo. Entre las formas que adopta la discriminación en el empleo, están la directa y la indirecta. Un ejemplo de forma directa de discriminación en el empleo es aquella que, en una norma, legislación o práctica, establece que una mujer sólo puede trabajar o acceder a un crédito si su esposo le otorga su consentimiento. En este caso, estaríamos en presencia de discriminación basada en el género, en virtud de que, a diferencia de una mujer, un hombre no tendría limitantes de esta naturaleza para el ejercicio pleno de derechos. En el caso de discriminación indirecta, el ejemplo sería que en un trabajo se exijan ciertos requisitos no indispensables (color de piel, estatura, entre otros) para su ejecución, afectando a determinado grupo de personas. La discriminación impide que ciertos grupos ejerzan plenamente sus derechos y adopta diversas manifestaciones, entre ellas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación. Por ello, su eliminación se ha convertido en un derecho fundamental en el trabajo vinculado a todos los derechos humanos.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Los convenios fundamentales...*, op. cit., pp. 45 y 46.

Normas e instrumentos internacionales relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Este apartado tiene como propósito ubicar y sistematizar las normas e instrumentos internacionales que, en materia de derechos laborales, desarrollan derechos fundamentales en el trabajo, de ahí su carácter eminentemente normativo. El objetivo es enunciar esquemáticamente el conjunto de estos derechos para que sean de fácil conocimiento.

El apartado se dividirá en función de derechos individuales, colectivos y de protección social en el ámbito del trabajo, siguiendo el esquema de la teoría jurídica laboral.

Derechos laborales de carácter individual

A. Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio

Estos derechos humanos laborales están reconocidos en distintos instrumentos internacionales, incluidos los que emanan de la Asamblea General de la OIT. Básicamente, reconocen el derecho de toda persona a un trabajo de su libre elección y establecen la prohibición del trabajo realizado a través de mecanismos de sometimiento que la degraden o le impidan dejarlo por razones no relativas a las condiciones legales de trabajo.

En cuanto a la libertad de trabajo, este derecho se encuentra reconocido en los más importantes instrumentos de derechos humanos, empezando por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en cuyo artículo 23.1 se estipula que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo.

Respecto a la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, su reconocimiento lo encontramos en el artículo 4° de la misma Declaración.

Por su parte, en el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) se prohíbe expresamente toda forma de esclavitud y servidumbre, lo mismo que el trabajo forzoso u obligatorio con excepciones (servicio militar, trabajo cívico o por situaciones sociales que lo ameriten, como el trabajo derivado de una sentencia judicial). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su artículo 6°, establece que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que incluye el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y que se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Por lo que se refiere a los convenios más relevantes emanados de la OIT, los relativos a estos derechos son:

- El Convenio sobre el trabajo forzoso 1930 (núm. 29): designa como trabajo forzoso u obligatorio “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (artículo 2.1). No obstante la definición, se consideran excepciones que no deben entenderse como trabajo forzoso u obligatorio, como el trabajo militar obligatorio por las leyes, trabajo o servicio cívico derivado de obligaciones ciudadanas, trabajo derivado de una condena judicial sin poner a la persona en manos de particulares o privados, trabajo o servicio exigido en casos de fuerza mayor por siniestros, trabajos comunales (artículo 2.2). Como se observa, si hacemos un análisis cronológico, es posible que el contenido de este Convenio —al menos por lo que hace a las excepciones del trabajo forzoso u obligatorio— haya inspirado el contenido del artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso 1957 (núm. 105): establece la obligación que tienen los Estados signatarios de suprimir cualquier tipo de trabajo forzoso: *a)* como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; *b)* como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; *c)* como medida de disciplina en el trabajo; *d)* como castigo por haber participado en huelgas; *e)* como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Por otra parte, la OIT considera el trabajo forzoso u obligatorio como una de las peores formas de trabajo infantil.

Otro tipo de instrumentos que son útiles para ampliar, profundizar y fortalecer las directrices de lo mandado en los convenios que ratifican los Estados miembros de la OIT, son las recomendaciones. Para el caso del trabajo forzoso, existe la Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo forzoso 1930 (núm. 35), con la que se pretende ampliar los principios que orientarán los esfuerzos de los Estados miembros en sus esfuerzos por evitar toda imposición indirecta del trabajo.

Algunos tipos de trabajo que se busca suprimir por completo con la ratificación de estos instrumentos internacionales son: la esclavitud tradicional, la explotación por agentes privados, el trabajo obligado por el Estado o por grupos militares rebeldes, el trabajo forzoso bajo la forma de trabajo coercitivo, la servidumbre por deudas, el trabajo doméstico que se convierte en trabajo forzoso, el reclutamiento de personas por traficantes que los obligan

a prostituirse o a trabajar en fábricas, el trabajo forzoso como castigo de la expresión de sus opiniones políticas.²⁸ Estas situaciones en las que se ven involucradas millones de personas en el mundo, adoptan la forma de trabajo forzoso u obligatorio que los instrumentos referidos buscan abatir a través de su cumplimiento por parte de los Estados firmantes.

B. Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido

El derecho al trabajo y la protección contra el desempleo está reconocido en los artículos 23.1 y 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y en el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). El derecho al trabajo se concibe en estos instrumentos como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

En cuanto a los convenios y recomendaciones establecidos por la OIT, que tienen relación de manera directa o indirecta con la protección contra el desempleo, se encuentran:

- 1) Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- 2) Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67).
- 3) Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).
- 4) Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).
- 5) Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176).

Respecto al tema de la protección contra el despido, se cuenta con los siguientes estándares en la OIT:

- 1) Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).
- 2) Recomendación, 1963 (núm. 119).

²⁸ La OIT, en su página oficial, ofrece datos relevantes relativos a la cantidad de personas en el mundo que se ven envueltas en estas formas de trabajo forzoso u obligatorio, información disponible en <<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-es/index.htm>>, página consultada el 28 de agosto de 2013. Asimismo, en las siguientes páginas están disponibles todos los convenios <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO:::>>, las recomendaciones en <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO:::>>, y los protocolos en <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12005:0::NO:::>>, páginas consultadas el 12 de octubre de 2013.

C. Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares

El principio de igualdad permea toda la Declaración Universal de Derechos Humanos y establece explícitamente, en varios de sus artículos, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (artículos 1°, 2° y 7°), pero en especial en el artículo 7° se estipula que todos tienen derecho por igual contra todo tipo de discriminación y contra toda provocación de tal discriminación. En ese sentido, la prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación también está considerada en esta Declaración.

En cuanto a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) lo reconoce explícitamente en su artículo 7° inciso *i*: "Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual".

Los convenios que ha signado la OIT respecto a estos derechos son:

- 1) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- 2) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- 3) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
- 4) Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90).
- 5) Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- 6) Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).

D. Seguridad e higiene en el trabajo

La seguridad y la higiene en el trabajo están reconocidos en el artículo 7° inciso *b* del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en el que expresamente se señala que los Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial *la seguridad y la higiene* en el trabajo.

Entre los instrumentos más importantes que la OIT ha adoptado en el rubro que denomina *seguridad y salud en el trabajo*, se ubican los que a continuación presentamos:

- 1) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
- 2) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).
- 3) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
- 4) Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
- 5) Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).
- 6) Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171).
- 7) Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197).
- 8) Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97).
- 9) Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102).
- 10) Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).
- 11) Recomendación sobre la prevención de los accidentes del trabajo, 1929 (núm. 31) (Instrumento en situación provisoria).

Por otra parte, se cuenta con un número importante de estándares de protección contra riesgos particulares y de protección en ciertas ramas de actividad, con los cuales se profundiza y amplía la protección de la seguridad y la higiene en el trabajo.²⁹

E. Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

En el marco de lo que se reconoce en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en torno al trabajo, se establece el derecho de toda persona a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (23.1). Con otras palabras y ligado al derecho a una remuneración mínima para los trabajadores, en el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, en su artículo 7° inciso a, punto ii, se expresa que toda persona tiene derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren una remuneración que proporcione como mínimo a los trabajadores una existencia digna para ellos y sus familias.

Los instrumentos que en particular desarrollan este derecho están más relacionados con el siguiente, tal como se observa en el PIDESC.

F. Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima

Entre las condiciones justas y satisfactorias del trabajo se encuentra el derecho a una remuneración satisfactoria, a una remuneración mínima. En el artículo 23.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se reconoce de la siguiente manera: "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

²⁹ OIT, "Seguridad y salud en el trabajo", disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO::#Seguridad_y_salud_en_el_trabajo>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

Derechos laborales de naturaleza individual:

- a) Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- b) Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- c) Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- d) Seguridad e higiene en el trabajo.
- e) Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- f) Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- g) Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.

Como se menciona en el punto anterior, el derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa y que establece una remuneración mínima como principio, también está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7° inciso a, punto ii.

Respecto a los instrumentos de la OIT sobre este derecho, están los que a continuación se enlistan:

- 1) Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).
- 2) Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).
- 3) Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).
- 4) Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85).
- 5) Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)

Y, en situación provisoria,³⁰ se encuentran los siguientes estándares:

- 1) Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26).
- 2) Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99).
- 3) Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30).
- 4) Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89).

G. Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional

Este derecho tiene su reconocimiento más alto en el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales en el artículo 7° inciso c, y reconoce la "igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad".

Por su parte, ubicados en las categorías de *promoción del empleo, orientación y formación profesional*, los instrumentos que directa e indirectamente se vinculan con este derecho son:

³⁰ La situación provisoria es un estatus que tienen algunos instrumentos de la OIT, lo cual significa que no se consideran plenamente actualizados, pero que aún son pertinentes en ciertos aspectos.

Promoción del empleo

- 1) Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
- 2) Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).
- 3) Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
- 4) Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).
- 5) Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).
- 6) Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168).
- 7) Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99).
- 8) Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).
- 9) Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).
- 10) Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
- 11) Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Instrumentos de *promoción del empleo* en situación provisoria

- 1) Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88).
- 2) Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96).
- 3) Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83).

Orientación y formación profesional

- 1) Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).
- 2) Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).
- 3) Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).

Instrumentos de *orientación y formación profesional* en situación provisoria

- 1) Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes, 1970 (núm. 136).
- 2) Recomendación sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 148).

Derechos laborales de carácter colectivo

A. Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical

La libertad de asociación, en su ámbito general, se encuentra reconocido en el artículo 20.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: "Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas". En particular, respecto al derecho a la libertad sindical y sus derechos relacionados, como el derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, la misma Declaración dispone en su artículo 23.4 que: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

De igual forma, en el artículo 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se reconoce el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales estos derechos están reconocidos en el artículo 8° y expresan que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, sin más restricciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. En el inciso c del mismo artículo se va más allá, al establecer como derecho de los sindicatos la formación de federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.

En cuanto a los convenios adoptados por la OIT respecto al derecho de libertad sindical y el derecho de asociación, los más importantes son:

- 1) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- 2) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- 3) Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).
- 4) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).
- 5) Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143).
- 6) Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149).

Convenios en situación provisoria

- 1) Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11).
- 2) Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 84).

B. Negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho que deriva de la libertad sindical, del derecho de asociación sindical y del ejercicio de esa actividad, pues los sindicatos se constituyen en los representantes legítimos de los trabajadores para negociar las condiciones de trabajo y demás asuntos de su interés frente al empleador. Específicamente, este derecho no está considerado entre los instrumentos de derechos humanos que hemos enlistado en este apartado, pero se cuenta con convenios y estándares concretos —algunos ya se mencionaron respecto a la libertad sindical— emanados de la OIT que a continuación se refieren:

- 1) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- 2) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- 3) Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
- 4) Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).
- 5) Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91).
- 6) Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).

C. Huelga

El derecho de huelga está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 8° inciso *d*, cuyo ejercicio debe hacerse de conformidad con las leyes de cada país.

La OIT, por su parte, no cuenta con convenios o recomendaciones específicos en esa materia. No obstante, el Comité de Libertad Sindical, que existe desde 1952,³¹ y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (1959), han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de las y los trabajadores y de sus organizaciones, y han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio al elaborar

Derechos laborales de naturaleza colectiva:

- a) Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical.
- b) Negociación colectiva.
- c) Huelga.

³¹ Este Comité tiene la función de determinar si una situación concreta, desde el punto de vista legislativo o de la práctica, se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias. Véase OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, OIT, 2006, p. 8.

un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga, lo que se considera como "jurisprudencia", entendida en el sentido amplio del término, pues precisa, interpreta y define el alcance de las disposiciones mencionadas.³²

Respecto los elementos más importantes del derecho de huelga, la oit, a través de los órganos señalados, ha establecido lo siguiente:

1. El derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen las y los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
2. Se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones).
3. Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de trabajadoras y trabajadores que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.
4. Ha vinculado el ejercicio del derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de las y los trabajadores.
5. Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, ya que implicarían actos de discriminación antisindical (Comité de Libertad Sindical).³³

Derechos de protección social

A. Seguridad social

Entre los derechos de protección social en el ámbito laboral se encuentra la seguridad social, que deriva de una relación laboral. El concepto de seguridad que proporciona la oit considera que se trata de la protección que la sociedad otorga a sus miembros a través de medidas públicas tendientes a compensar la inexistencia, o una reducción radical, de los ingresos del trabajo a causa de diferentes eventualidades (en particular, enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, invalidez, vejez y muerte del sostén de la familia); y a proporcionar asistencia médica y facilitar prestaciones a las familias con hijos.³⁴ Este derecho humano laboral se encuentra estipulado en

³² Bernard Gernigon *et al.*, *Principios de la oit sobre el derecho de huelga*, Ginebra, oit, 2000, p. 8.

³³ *Ibidem*, p. 11.

³⁴ oit, *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000*, Ginebra, 2000, oit, p. 32. En otro trabajo hemos desarrollado ampliamente el tema de seguridad social, en el que planteamos un concepto no sólo vinculado a la relación de trabajo; en ese sentido proponemos los siguientes elementos característicos: 1) es una medida de protección social evolucionada que instrumenta el Estado mediante la articulación lógica de todas las formas de protección social existentes, encaminada hacia un mismo fin; 2) su protección consiste en compensar a toda persona de la ausencia de ingresos con los cuales haga frente a diversas eventualidades, como enfermedad, vejez, maternidad, desempleo, incapacidad, entre otras; esto se

la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, que a la letra dice: "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Por su parte, la OIT cuenta con una diversidad de instrumentos en este derecho. Algunos de los más importantes son:

- 1) Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
- 2) Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).
- 3) Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157).
- 4) Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130).
- 5) Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128).
- 6) Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).
- 7) Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168).
- 8) Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67).
- 9) Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121).
- 10) Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131).
- 11) Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134).
- 12) Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176).
- 13) Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

Derechos laborales de protección social:

- a) Seguridad social.
- b) Derechos de protección a menores, a mujeres trabajadoras y a personas con discapacidad.

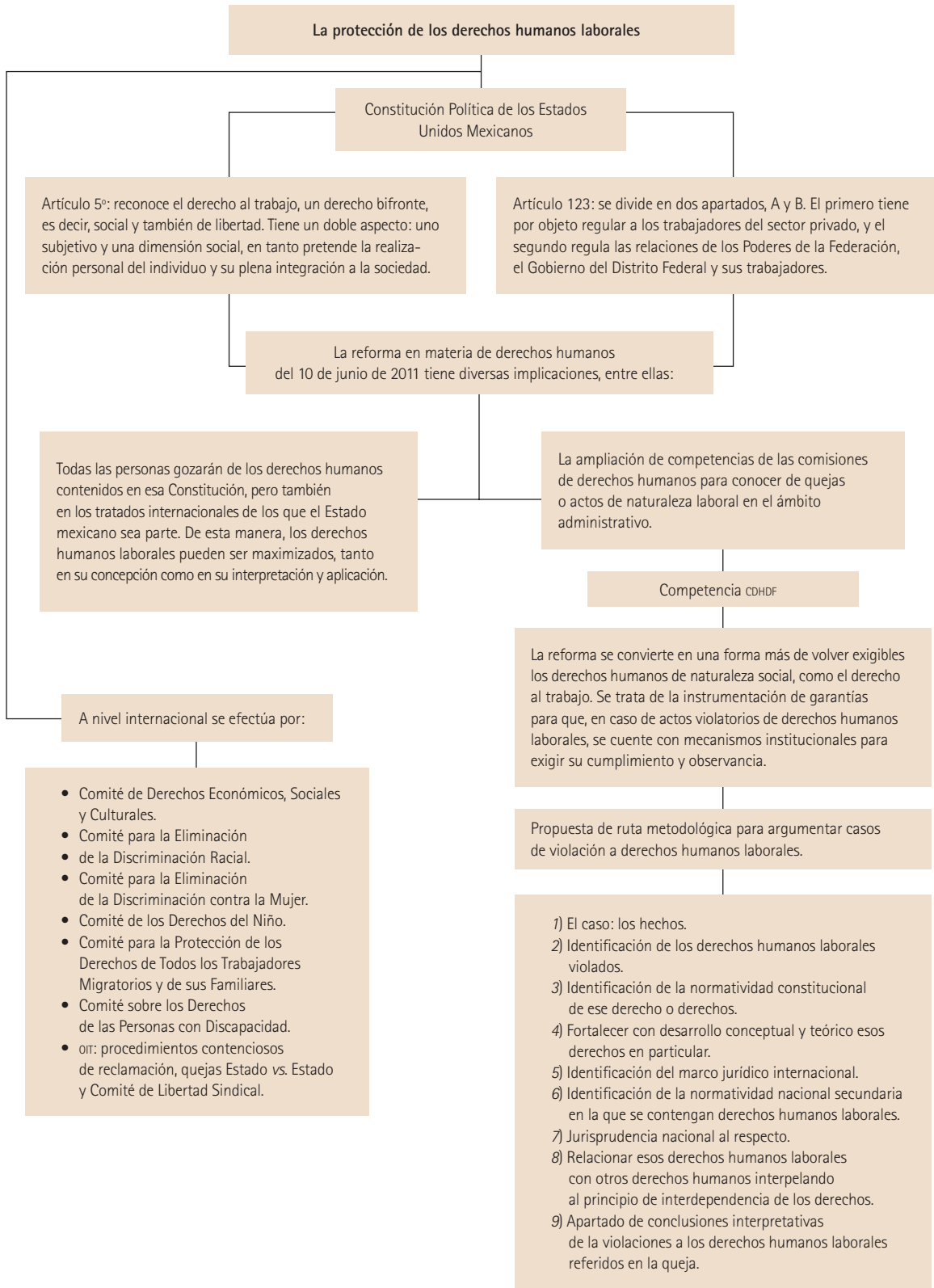
logra a través de subvenciones económicas, pensiones, asistencia médica o cualquier otro tipo de protección social; 3) es exigible al Estado; 4) su manto protector busca extenderse a toda la población; 5) es un mecanismo de redistribución de la riqueza de un país, con el que se impone el principio de solidaridad social; 6) pretende mantener a la población en un nivel de vida digno, véase Aleida Hernández Cervantes, *La seguridad social en crisis. El caso del seguro social en México*, México, Porrúa, 2008, pp. 36 y 37.

B. Derechos de protección a menores, a mujeres trabajadoras y a personas con discapacidad

Esta categoría de derechos de grupos considerados en situación de vulnerabilidad está contemplada de diversa manera en instrumentos de derechos humanos y laborales. Por ejemplo, la protección a niños y niñas, está en cada una de las declaraciones y pactos de derechos humanos y en los convenios de la edad mínima y la eliminación del trabajo infantil; la de las mujeres trabajadoras, en los convenios y recomendaciones sobre la igualdad de remuneración y de protección a la maternidad, y los trabajadores con discapacidad están protegidos mediante los convenios contra la discriminación.

MÓDULO III.

La defensa de los derechos humanos laborales desde la CDHDF



Los derechos humanos laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En los artículos 5º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran reconocidos los derechos humanos laborales más importantes para las y los trabajadores mexicanos. En el primero se estipula la libertad de trabajo y ocupación, que se trata de un derecho de libertad, pero que está íntimamente ligado con el derecho al trabajo en virtud de que primero es necesario contar con la posibilidad de elegir libremente una ocupación para luego desarrollar ampliamente los derechos que genera el trabajo que realiza una persona. El derecho al trabajo es una libertad, pues la persona tiene derecho a elegir el trabajo u ocupación que más le convenga. Su fundamento es la libertad y la dignidad humana, junto al libre desarrollo de su personalidad. En ese sentido, el derecho al trabajo se considera un derecho bifronte, es decir, un derecho social y también un derecho de libertad. Tiene un doble aspecto: el aspecto individual y una dimensión social, en tanto pretende la realización personal del individuo y su plena integración a la sociedad.³⁵

³⁵ Miguel Carbonell, *Los derechos fundamentales en México*, 3ª ed., México, Porrúa, 2009, pp. 968 y 969; *Diccionario iberoamericano de derechos humanos y fundamentales*, op. cit.

El contenido del artículo 5° de la Constitución incluye diversos derechos humanos laborales que señalaremos según el texto de cada párrafo:

Artículo 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos [Libertad de trabajo]. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad [Excepciones a la libertad de trabajo]. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 [Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa].

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale [Excepciones a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio].

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa [Prohibición de la esclavitud y de la servidumbre].

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio [Libertad de trabajo].

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles [Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio].

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona [Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio].

En cuanto al artículo 123 constitucional, éste se divide en dos apartados: A y B. El primero tiene por objeto regular a los trabajadores del sector privado, y el segundo reglamenta las relaciones de los Poderes de la Federación, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Debido a la extensión del artículo 123, el ejercicio que a continuación realizamos consiste en ubicar algunos de los más importantes derechos humanos laborales en función de la selección de algunos párrafos y fracciones del apartado A, en los que quedan reconocidos los derechos en cuestión (en el apartado B se replican la mayoría de esos derechos, salvo el derecho de huelga, que no está reconocido para los trabajadores del sector público). La lista que a continuación presentamos no pretende ser exhaustiva, sino indicativa de algunos derechos contenidos en uno de los artículos más emblemáticos de la Constitución mexicana desde su promulgación en 1917, el artículo 123. Se trata de desmenuzarlo en función de los derechos humanos laborales contenidos en él.

Derecho al trabajo: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley" (primer párrafo).

Seguridad e higiene en el trabajo y de protección a los menores: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años" (fracción II del apartado A).

Derechos de menores y prohibición del trabajo forzoso: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas" (fracción III del apartado A).

Derechos de las mujeres trabajadoras: "Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación" (fracción V del apartado A).

Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa; remuneración mínima: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales" (fracción VI del apartado A).

Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor: "Para trabajo igual

debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" (fracción VII del apartado A).

Seguridad e higiene en el trabajo: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas" (fracción XII del apartado A, fracción XIV y XV del mismo apartado).

Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo" (fracción XIII del apartado A).

Libertad de asociación y libertad sindical: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..." (fracción XVI del apartado A).

Derecho de huelga: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros..." (fracción XVII y XVIII del apartado A).

Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: en la fracción XXVII se estipulan todas las condiciones que, aunque se establezcan en algún contrato de trabajo, serán consideradas nulas por injustas, por ejemplo aquellas que pacten una jornada de trabajo inhumana o un salario que no sea remunerador, entre otras.

Derecho de seguridad social laboral: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería" (fracción XXIX del apartado A).

Para el cumplimiento de estos derechos, el Estado mexicano tiene una serie de obligaciones, entre ellas la de instrumentar políticas públicas para la creación de empleos y todo lo que tiene que ver con la vigilancia de las condiciones en las que se desarrollen. Por la claridad con la que se exponen los elementos del derecho humano al trabajo, retomamos lo que señala al respecto el Tribunal Constitucional de España:

El derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo [...] En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva, el derecho

al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma [Sentencia 22/1981].³⁶

Alcances de la reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales

En México se promulgó una importante reforma en materia de derechos humanos el 10 de junio de 2011. Sus implicaciones son de amplio alcance, desde el cambio en la concepción de los derechos —de concebirlos como derechos individuales a entenderlos como derechos humanos—, pasando por los principios con los cuales deben interpretarse (pro persona, interpretación conforme), el reconocimiento pleno de los tratados y convenciones de derechos humanos, hasta la ampliación de competencias de las comisiones de derechos humanos para conocer de quejas o actos de naturaleza laboral en el ámbito administrativo.

La reforma constitucional tiene diversas implicaciones. Por un lado, la maximización de los derechos humanos laborales tanto en interpretación como en aplicación, y por otro, la ampliación de competencias de las comisiones de derechos humanos para conocer de quejas o actos de naturaleza laboral en el ámbito administrativo.

En virtud del objeto de nuestro trabajo, nos centraremos en las implicaciones que esta reforma constitucional tiene en el ámbito de los derechos humanos laborales y la nueva defensa que deberán emprender las comisiones de derechos humanos en esa materia.

La reforma constitucional de referencia, que modificó la nominación del capítulo 1 de su Título Primero y que ahora es "De los derechos humanos y sus garantías" (antes denominado "De las garantías individuales"), establece explícitamente, entre otras cosas, que todas las personas gozarán de los derechos humanos contenidos en la Constitución, pero también en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, al mismo tiempo que *las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia*. Esto quiere decir que todos los tratados internacionales que México haya firmado serán considerados parte integrante del derecho nacional. No obstante que ya lo disponía así el artículo 133 constitucional, con esta reforma se establece expresamente que los derechos de las personas no sólo serán aquellos que la Constitución reconozca, sino todos aquéllos contenidos en los tratados internacionales de los que nuestro país forme parte, además de que toda norma relativa a los derechos humanos —no importa su jerarquía dentro del sistema jurídico nacional— deberá interpretarse conforme a esos tratados y tomando en consideración el principio pro persona, es decir, la protección más amplia de la persona.

³⁶ Miguel Carbonell, *Los derechos fundamentales en México*, op. cit., p. 970.

A partir de esta importante disposición constitucional, los derechos humanos laborales pueden ser maximizados, tanto en su concepción como en su interpretación y aplicación.

En su concepción, los derechos humanos del ámbito laboral, contenidos en tratados de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana de los Derechos Humanos; las convenciones adoptadas por la OIT y signadas por México, entre otras, serán considerados pleno derecho, exigible y justiciable. Los derechos humanos laborales que no estén estipulados expresamente en la Constitución o en las leyes secundarias, pero sí en este tipo de instrumentos internacionales, formarán parte del derecho nacional, podrán ser invocados por los interesados y tendrán que ser observados por las autoridades en el ámbito de sus competencias, como lo dispone la Constitución en su artículo 1º. Esto permite comprender los derechos humanos laborales desde un enfoque mucho más amplio en cuanto a su concepción. En primer lugar, porque se les coloca al mismo nivel jerárquico de otros derechos humanos, por ejemplo, los de libertad; en segundo lugar, en virtud de que los tribunales tendrán más elementos jurídicos para defender los derechos de los trabajadores al estar obligados a conocer y retomar los derechos laborales contenidos en los diversos tratados internacionales de derechos humanos.³⁷

En ese sentido, los jueces, al estar obligados a interpretar toda norma relativa a los derechos humanos tomando en consideración no sólo la Constitución, sino también los tratados internacionales, tendrán un horizonte mayor para que la interpretación y aplicación de los derechos humanos, y por ende de los laborales, se realice en el sentido de la máxima protección de la persona humana frente a una actividad fundamental como lo es su trabajo.

Dicha interpretación deberá atender los principios interpretativos de los derechos humanos,³⁸ como:

- a) *Principio pro homine*. Tiene como propósito preferir la interpretación que más optimice un derecho humano, así como que, en caso de que haya dos normas que se puedan aplicar en un caso concreto, se elija la más favorable a la persona. En ese sentido, por ejemplo, cuando un juez se encuentre ante un caso en el que se presuma la violación de un derecho humano laboral, que incluso no se encuentre en la Constitución o las leyes secundarias, podrá optar por una norma contenida en trata-

³⁷ Carlos Reynoso Castillo, "Hacia el reconocimiento de los derechos humanos laborales", en *Revista Alegatos*, núm. 79, septiembre-diciembre de 2011, p. 924.

³⁸ Estos principios interpretativos se encuentran en los tratados y convenciones más relevantes en materia de derechos humanos, los cuales ya fueron referidos, a su vez, en Aleida Hernández Cervantes, *Interpretación y argumentación aplicada al trabajo de derechos humanos*, México, COHDF, 2011.

dos internacionales de derechos humanos, atendiendo a este principio interpretativo.

- b) *Principio de posición preferente de los derechos fundamentales* o preferred freedom. Cuando se presente un conflicto entre una norma de derechos fundamentales y una norma de poder, este principio ordena que debe prevalecer la primera, en función de que es la que protege efectivamente los derechos de las personas.
- c) *Principio de fuerza expansiva de los derechos humanos*. El objetivo de este principio de interpretación en materia de derechos humanos consiste en ampliar su esfera de protección, en cuanto al titular de los derechos: extender lo más posible el universo de los sujetos titulares. Pero además se plantea que, con este principio, la protección de los derechos humanos se extienda a las relaciones sujetas al derecho privado y no sólo a las de derecho público.
- d) *Principio de progresividad*. La maximización de derechos es el fin buscado por este principio; puede ser a través de normas, reglas, jurisprudencia o políticas públicas, e incluso de doctrina. Lo que importa es garantizar y ampliar la protección de los derechos de las personas.

Así, esta reforma a nuestra Constitución Política en materia de derechos humanos tendrá un alcance relevante en el conjunto de los derechos humanos en México y, en particular, para los derechos humanos laborales, porque además de lo expuesto, las comisiones de derechos humanos tendrán competencia para actuar en materia laboral y podrán conocer de quejas en contra de los actos u omisiones de naturaleza administrativa en el ámbito laboral.

Competencia de la Comisión para conocer sobre los derechos humanos laborales

La reforma constitucional sobre derechos humanos otorgó una nueva competencia a las comisiones de derechos humanos, ahora, en materia laboral. La nueva disposición se deriva de la modificación al apartado B del artículo 102 constitucional. En ese artículo se estipula que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas crearán organismos de derechos humanos para que conozcan quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa que realice cualquier autoridad o servidor público (exceptuando los del Poder Judicial de la Federación). Antes de esta reforma, el párrafo tercero de ese apartado del artículo 102, prohibía expresamente que las comisiones de derechos humanos conocieran de asuntos en materia laboral junto a los electorales y jurisdiccionales.

Esta nueva competencia la tienen tanto la Comisión Nacional de los Derechos Humanos como todas las comisiones de derechos humanos de las entidades

federativas y, por supuesto, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

La reforma se convierte en una forma más de volver exigibles los derechos humanos de naturaleza social, como el derecho al trabajo. Se trata de la instrumentación de garantías para que, en caso de violación de los derechos humanos laborales, se cuente con mecanismos institucionales para exigir su cumplimiento y observancia. Debe quedar claro que la competencia de las comisiones de derechos humanos (y por ello, de la CDHDF) sólo se limita a las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa que violen los derechos humanos en materia laboral por parte de autoridades o servidores públicos; conviene enfatizar que las comisiones no podrán intervenir en asuntos laborales de naturaleza jurisdiccional.

Ahora la CDHDF podrá conocer de toda queja contra actos u omisiones de naturaleza administrativa que presumiblemente violen derechos humanos laborales por parte de autoridades y servidores públicos, como los órganos integrantes del Gobierno del Distrito Federal (secretarías de gobierno, juntas de conciliación y arbitraje), la Asamblea Legislativa, así como los órganos que dependen de ella y todos los entes públicos que formen parte de la jurisdicción del Distrito Federal.

Específicamente, la CDHDF podrá conocer de toda queja contra actos u omisiones de naturaleza administrativa que presumiblemente violen derechos humanos laborales por parte de autoridades y servidores públicos, como pueden ser todos los órganos integrantes del Gobierno del Distrito Federal (secretarías de gobierno, juntas de conciliación y arbitraje), la Asamblea Legislativa, así como los órganos que dependen de ella y todos los entes públicos que formen parte de la jurisdicción del Distrito Federal. Todos ellos podrían incurrir en violación a derechos humanos laborales, como el derecho al trabajo; discriminación en el empleo; derecho a condiciones justas, satisfactorias y equitativas en el trabajo; igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor; libertad y asociación sindical; negociación colectiva; huelga, entre otros.³⁹ De presentarse una queja ante la CDHDF en contra de un acto u omisión que presumiblemente viole un derecho humano al trabajo, la Comisión estará obligada, por disposición constitucional, a conocer e investigar y, en caso de demostrarse dicha violación, a emitir una recomendación a la autoridad responsable.

Algunas instancias internacionales para presentar quejas en la materia

Para la defensa de derechos humanos laborales se cuenta con algunas instancias internacionales y, por su parte, algunos ombudsmen de otros países también ofrecen una mirada a la defensa de los derechos humanos laborales como un mecanismo importante de exigibilidad de estos derechos. Es importante ubicar dichas instancias con la finalidad de que, en el momento en que se

³⁹ Respecto a los derechos colectivos del trabajo (sindicalización, negociación colectiva y huelga), Kurzcyn enfatiza que la función administrativa tiene mucha presencia, por ejemplo, en asuntos como el registro de sindicatos y la *toma de nota*. Sin duda, esto abrirá un interesante campo de acción para las comisiones de derechos humanos. *Idem*. Véase también Patricia Kurzcyn Villalobos, "La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio, México, UNAM, 2012.

conozca de casos en los que se ha violado algún derecho humano laboral, se sepa a dónde recurrir para interponer una queja en el ámbito internacional.

En la Organización de Naciones Unidas, conforme al Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el Protocolo), el órgano facultado para conocer y resolver los casos presentados por personas o grupos de personas que estén bajo la jurisdicción de un Estado Parte y que planteen ser víctimas de violaciones a los derechos que están contenidos en el PIDESC, es el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Otros tratados tienen sus propios órganos, en los cuales se pueden presentar quejas en las que se alegue la vulneración de derechos humanos laborales: Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Comité de los Derechos del Niño (CRC), Comité para la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (CMTW), y Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD).

Por lo que respecta a los convenios de la OIT, las organizaciones de empleadores y trabajadores pueden iniciar procedimientos contenciosos de reclamación contra el Estado miembro ante el Consejo de Administración cuando se incumplan los derechos contenidos en esos instrumentos. Además, un país miembro puede presentar quejas ante la OIT contra otro Estado por no aplicar un convenio ratificado por ambos.⁴⁰ En particular, para la presentación de quejas en contra de la probable violación de derechos humanos sindicales, el Comité de Libertad Sindical (CLS) de ese mismo organismo está facultado para investigar los casos que lo ameriten desde su punto de vista y tomando en cuenta los elementos que se le presenten. Al final del procedimiento, el CLS le presenta al Consejo de Administración las conclusiones a las cuales llegó después de revisar los elementos que ofrecieron las partes involucradas en cada caso.⁴¹ Es importante tener conocimiento amplio de esta instancia y sus reso-

⁴⁰ *Diccionario iberoamericano de derechos humanos y fundamentales, "Trabajo", op. cit.*

⁴¹ "El mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias", Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical...*, op. cit. Recientemente un conjunto de organizaciones sindicales mexicanas apoyadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y otras organizaciones, presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical, la cual se puede identificar como *Caso núm. 2694: Queja contra el Gobierno de México presentada por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITM)*. El alegato principal que se esgrime en esta queja gira en torno a un cuestionamiento profundo del sistema de relaciones laborales como consecuencia de la práctica enormemente extendida de los contratos colectivos de protección patronal. Las conclusiones y recomendaciones que sobre este caso emitió el CLS, se pueden consultar en el 359º Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT, pp. 727-903, información disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153535.pdf>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

luciones en virtud de que los argumentos que se desarrollan en éstas pueden constituir elementos valiosos para la explicación, interpretación y desarrollo de los derechos humanos sindicales por parte de la CDHDF.

Propuesta de ruta metodológica para argumentar casos de violación a derechos humanos laborales

En este espacio no se pretende dar indicaciones de cómo se deben elaborar las recomendaciones en materia de violación a derechos humanos laborales. No es esa nuestra intención, pues el trabajo de la CDHDF habla por sí mismo. Simplemente nuestro interés radica en esbozar un camino lógico-jurídico-argumental que contribuya a ser exhaustivos en la demostración de las violaciones a estos derechos y que nos ayude a tener presentes los elementos de tipo jurídico nacional e internacional, jurisprudencial, conceptual y teóricos que hay en la materia y que podrían fortalecer las conclusiones y recomendaciones que se realicen a las autoridades correspondientes.

Sabemos que muchos de los puntos que proponemos en la *ruta metodológica* ya son ampliamente considerados en la elaboración de las recomendaciones de la Comisión; sin embargo, nos interesa resaltar todas las posibilidades jurídico-argumentales que se nos abren a partir de la reforma constitucional en derechos humanos y que a la fecha no se han utilizado con vastedad. Me refiero a los convenios y tratados internacionales no sólo emanados estrictamente de organismos internacionales de derechos humanos, sino a todos aquellos que contengan algún derecho humano, como los convenios de la OIT.

En ese mismo sentido, la legislación secundaria nacional que refiera algún derecho humano laboral adquiere una gran fuerza normativa al momento de construir la argumentación jurídica en defensa de estos derechos, debido a que en el artículo 1º constitucional se establece que las normas relativas a los derechos humanos deberán interpretarse de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de derechos humanos.

Estos dos últimos puntos son las puertas que nos abre la reforma mencionada y por las que sería necesario transitar para seguir mejorando el efecto de las recomendaciones; de ahí la importancia de que sean incorporados con mayor alcance en su construcción.⁴²

⁴² De las últimas recomendaciones de la CDHDF que tuve a mi alcance revisar, considero que las Recomendaciones 8/2012 y 14/2012 observan una estructura, argumentación e interpretación jurídicas excelentes en cuanto al desarrollo de la violación al derecho al trabajo. Sin embargo, aún no utilizan con exhaustividad las dos puertas que nos abre la reforma constitucional a las que me he referido líneas arriba.

1. El caso: los hechos

Este punto lo contienen todas las recomendaciones. En esta parte se relatan todos los hechos que constituyen, en su caso, los actos de violación de los derechos humanos por parte de la autoridad imputada.

2. Identificación de los derechos humanos laborales violados

A partir del análisis de los hechos, se identifican los derechos humanos laborales violados. Desde este punto se puede empezar a desarrollar, de manera introductoria, los conceptos de cada derecho tanto desde un enfoque doctrinal-teórico como jurídico.

3. Identificación de la normatividad constitucional de ese derecho o derechos

Algunas recomendaciones ubican primero la normatividad internacional en la materia, otras empiezan por invocar los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución. Consideramos que las dos formas son correctas, en función de que tanto una normatividad como la otra tienen la misma fuerza normativa sobre todo a partir de que el artículo 1º constitucional expresamente reconoce los tratados internacionales de derechos humanos como integrantes del bloque de constitucionalidad. Lo que importa es ubicar de forma exhaustiva los derechos humanos laborales que se encuentran reconocidos en la Constitución y que fueron violados.⁴³

a. Fortalecer con desarrollo conceptual y teórico esos derechos en particular

Para reforzar el punto anterior, conviene realizar una búsqueda de los criterios doctrinales, teóricos y conceptuales que se han realizado desde la academia respecto a esos derechos humanos laborales de referencia.

4. Identificación de marco jurídico internacional

Se considera que este punto deberá ser exhaustivo, con la finalidad de no dejar fuera ningún instrumento internacional que pueda servir de respaldo a la demostración del derecho humano laboral violado.

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos

No obstante que esta Declaración no es un instrumento internacional vinculante, no se puede dejar de mencionar en la defensa de derechos, pues

⁴³ Si es de utilidad, se puede tomar como referencia el ejercicio que realizamos en el apartado "Los derechos humanos laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", de esta *Guía*.

constituye el documento internacional cumbre que aspira a universalizar los derechos humanos y que ha dado la pauta para desarrollar con más precisión cada uno de los derechos en otros instrumentos. La Declaración tiene una fuerza moral y simbólica a la que siempre conviene recurrir para respaldar la defensa de los derechos humanos laborales.

b. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

Este Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales constituye uno de los instrumentos más valiosos para la defensa de los derechos sociales y, entre ellos, los derechos humanos laborales. Lo importante no sólo será referirlos, sino fortalecerlos con la perspectiva de que son derechos fundamentales con la misma fuerza normativa que tienen los derechos civiles y políticos, es decir, que no sólo se trata de derechos programáticos.⁴⁴

c. Observaciones generales y recomendaciones del Comité DESC

Las observaciones generales emitidas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC)⁴⁵ son y se han convertido en instrumentos jurídicos de gran valía para la argumentación de la defensa de derechos sociales, debido a la explicación desarrollada y detallada de los derechos contenidos en el PIDESC. De ahí que sea muy conveniente fortalecer los argumentos de violaciones a derechos humanos laborales con las observaciones que emite este importante Comité. Por otra parte, se pueden utilizar también los argumentos que desarrolla el CDESC en las recomendaciones que realiza a los Estados Parte al revisar los informes que éstos le presentan periódicamente sobre la forma en que se ejercen esos derechos en el país correspondiente.⁴⁶

d. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es invocado con poca frecuencia para defender derechos humanos laborales. Esto es así porque se considera un instrumento fundamental, pero sólo para la defensa de derechos civiles y políticos; sin embargo, conviene tener presente dos aspectos:

⁴⁴ Revisar autores como Luigi Ferrajoli, Gerardo Pisarello, Christian Courtis y Abramovich, los cuales han fortalecido esta perspectiva.

⁴⁵ Es el organismo que da seguimiento al cumplimiento de las obligaciones derivadas del PIDESC que los Estados Parte deben observar. Cada Estado Parte presenta un informe en el que desarrolla la forma en que los derechos económicos, sociales y culturales se ejercen en su territorio, a dos años de haber firmado el Pacto, y después cada cinco años.

⁴⁶ En el siguiente enlace se puede obtener la compilación de observaciones finales que el Comité DESC realizó a los países de América Latina y el Caribe en el periodo 1984-2004, disponible en <[http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/publications/CESCR-Compilacion\(1989-2004\).pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/publications/CESCR-Compilacion(1989-2004).pdf)>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

1) que en él se estipulan varios derechos humanos laborales, como la prohibición a la servidumbre y el trabajo forzoso y obligatorio, así como el derecho de asociación sindical; y 2) que se pueden utilizar e invocar los derechos que llegaran a estar más vinculados con los derechos humanos laborales violados, a partir del principio de interdependencia de los derechos.

e. Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José)

Esta Convención de nuestro continente se puede utilizar cuando se pretenda defender el derecho humano laboral de la libertad de trabajo, pues prohíbe el trabajo forzoso, la esclavitud y servidumbre (artículo 6°). Por su parte, el derecho al trabajo es reconocido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, en el que se estipula que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

f. Convenios de la OIT

- La referencia, invocación y utilización de los contenidos normativos de los Convenios de la OIT son un punto medular para la argumentación en defensa de los derechos humanos laborales a partir de la reforma constitucional. En primer lugar, porque adquieren una fuerza normativa indiscutible al reconocer que los tratados internacionales en derechos humanos forman parte del bloque de constitucionalidad de nuestro país, lo que nos da la pauta para respaldar la defensa de estos derechos en los convenios de la OIT que tienen explícitamente incorporados derechos humanos laborales. Estos convenios tienen igual fuerza normativa que la Constitución porque así lo estipula el artículo 1° constitucional; en ese sentido, invocarlos será estratégico y fundamental en la argumentación jurídica en defensa de los derechos humanos laborales.

g. Recomendaciones de la OIT

Las recomendaciones de la OIT son instrumentos normativos cuyo propósito es ampliar la concepción y los elementos de un derecho contenido en los convenios de la OIT, de ahí que sea importante referirse a alguna de estas recomendaciones cuando se trate de algún derecho humano laboral que sea objeto de la queja investigada.

h. Jurisprudencia internacional

En este rubro, las instancias internacionales de las cuales se puede abreviar son: la Corte Interamericana de Derechos Humanos,⁴⁷ el Tribunal de Justicia de la Unión Europea,⁴⁸ el Tribunal Europeo de Derechos Humanos,⁴⁹ el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo,⁵⁰ entre otras, a las que se considere pertinente recurrir con objeto de fortalecer la defensa.⁵¹

Los criterios que emiten otro tipo de instancias internacionales en materia de derechos humanos, aunque no constituyen jurisprudencia en términos formales, pueden ser muy útiles al construir la argumentación jurídica y conceptual de la violación a derechos humanos laborales. Tal es el caso del Comité de Libertad Sindical de la OIT, así como las recomendaciones u opiniones que emiten los diferentes relatores especiales de la ONU en materias específicas.⁵²

i. Fortalecer el desarrollo conceptual y teórico respecto de estos derechos emanados del marco jurídico internacional

Se cuenta con estudios teórico-doctrinales que dedican su investigación a explicar, ahondar e interpretar las normas internacionales en materia de derechos humanos, así como las sentencias de tribunales internacionales. Conviene ubicarlos y utilizarlos en la construcción de la argumentación.

⁴⁷ Corte IDH, información disponible en <<http://www.corteidh.or.cr/>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

⁴⁸ Corte Internacional de Justicia, información disponible en <<http://www.icj-cij.org/>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

⁴⁹ Tribunal Europeo de Derechos Humanos, información disponible en <<http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

⁵⁰ Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, información disponible en <<http://www.ilo.org/public/english/tribunal/index.htm>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

⁵¹ Algunos tribunales internacionales, como la Corte IDH, emiten fallos que tienen fuerza vinculante para nuestro país, a diferencia de otros, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de cuyas sentencias relevantes se pueden obtener elementos para construir argumentos en determinado caso.

⁵² Relator sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía; experto independiente sobre la cuestión de los derechos humanos y la extrema pobreza; relator especial sobre el derecho de educación; relator especial sobre los derechos humanos de los migrantes; experto independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y de las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales; relator especial sobre vivienda adecuada como un elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; relator especial sobre el derecho a la alimentación; relator especial sobre los derechos de los pueblos indígenas; representante especial del secretario general sobre la cuestión de derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales; relator especial sobre las nuevas formas contemporáneas de esclavitud; experto independiente sobre la cuestión de las obligaciones de derechos humanos relacionadas con el acceso al agua potable y el saneamiento, entre otros. Véase cuadro sobre los Procedimientos Especiales de Naciones Unidas cuyos mandatos se relacionan con los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Los derechos económicos, sociales y culturales: exigibles y justiciables. Preguntas y respuestas sobre los DESC y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, México, Espacio DESC/PIHDH/OACNUDH, 2010, p. 64.

5. Identificación de la normatividad nacional secundaria en la que se contengan derechos humanos laborales

Este apartado es básico, pues consiste en la ubicación de las leyes nacionales más importantes relativas al derecho violado. Lo que deberá destacarse son las normas en materia de derechos humanos laborales que se encuentren diseminadas en todo el ordenamiento jurídico nacional, interpretándolas de acuerdo con la Constitución y los tratados internacionales y conforme al principio de la protección más amplia de la persona, lo cual no es una cuestión menor: se trata de maximizar los derechos humanos.

6. Jurisprudencia nacional al respecto

El instrumento jurídico que constituye la jurisprudencia nacional es invaluable. Son los criterios más importantes que emiten los órganos jurisdiccionales que administran justicia en el país. De ahí que sea muy útil y común la utilización de la jurisprudencia para respaldar la defensa de los derechos humanos, en este caso, los laborales.

7. Relacionar los derechos humanos laborales con otros derechos humanos interpelando al principio de interdependencia de los derechos

En función del principio de interdependencia de los derechos humanos, será indispensable desarrollar con más exhaustividad la conexión entre derechos humanos laborales y, por lo tanto, su violación. Por ejemplo, el derecho humano a la libertad de trabajo implicará, con mucha seguridad, la violación a otros derechos, como derecho a la vivienda, a la salud, a la educación, a una remuneración justa y a un empleo estable, entre otros.

8. Apartado de conclusiones interpretativas de las violaciones a los derechos humanos laborales referidos en la queja

Las recomendaciones tienen apartados en los que se concluye y explica por qué se considera que fueron violados los derechos humanos en cuestión. En ese sentido, un apartado exclusivo en el que se desarrollen conclusiones interpretativas de las violaciones a los derechos humanos laborales ayudará a ubicar con mayor claridad y síntesis la relación de los hechos frente a los derechos y sus respectivas violaciones.

Ruta metodológica:

1. El caso: los hechos.
2. Identificación de los derechos humanos laborales violados.
3. Identificación de la normativa constitucional de ese derecho o derechos.
4. Identificación del marco jurídico internacional.
5. Identificación de la normatividad nacional secundaria en la que se contengan derechos humanos laborales.
6. Jurisprudencia nacional al respecto.
7. Relacionar los derechos humanos laborales con otros derechos humanos interpelando al principio de interdependencia de los derechos.
8. Apartado de conclusiones interpretativas de las violaciones a los derechos humanos laborales referidos en la queja.

REFLEXIÓN FINAL

Hemos realizado un breve recorrido por la historia de las más emblemáticas luchas de los trabajadores, revisado la relevancia de la Organización Internacional del Trabajo en la consecución de los derechos laborales, así como los tratados internacionales en derechos humanos laborales más significativos que a la fecha se han promulgado.

En la medida en que se conozca con precisión el contenido de los derechos humanos laborales y se instale en la conciencia colectiva que las personas cuentan con ciertos derechos humanos vinculados a su trabajo, al tiempo que los impartidores de justicia y las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento los asumen sin reservas, se consolidará una cultura jurídica de maximización de derechos. Específicamente, tratándose de los derechos humanos laborales, se contrarrestará la tendencia minimizadora que actualmente existe en el mundo del trabajo. Éste será un momento oportuno para que las instituciones públicas, como las comisiones de derechos humanos, aprovechen las nuevas posibilidades de maximización de derechos que nos ha ofrecido la reforma constitucional en derechos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramovich, Víctor, *et al.* (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, México, Fontamara, 2006.
- Ackerman, Mario E., "La OIT 75 años después. Otro contexto para los mismos principios", en *Revista Relasur*, núm. 4, Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo, 1994.
- Barbagelata, Héctor-Hugo, *El particularismo del derecho y los derechos humanos laborales*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009.
- Canessa Montejó, Miguel F., "Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*cog rights*) y *ius cogens* laboral", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 72, Madrid, 2008.
- Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*, 3ª ed., México, Porrúa, 2009.
- Comité DESC, Observaciones finales para países de América Latina y el Caribe en el periodo de 1984-2004, información disponible en <[http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/publications/CESCR-Compilacion\(1989-2004\).pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/publications/CESCR-Compilacion(1989-2004).pdf)>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, información disponible en <<http://www.corteidh.or.cr/>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- Corte Internacional de Justicia, información disponible en <<http://www.icj-cij.org/>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- Charnovitz, Steve, "La influencia de las normas internacionales del trabajo en el sistema del comercio mundial: resumen histórico", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 107, núm. 1, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1988.
- Diccionario iberoamericano de derechos humanos y fundamentales*, Universidad de Alcalá, información disponible en <http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos_pub/index/0/>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- Edgren, Gus, "Normas equitativas de trabajo y liberalización del intercambio", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 98, núm. 3, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1979.
- Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 5ª ed., Madrid, Trotta, 2006.
- Gernigon, Bernard, *et al.*, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra, OIT, 2000.
- Hernández Cervantes, Aleida, "Diagnóstico de trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México", en *Economía Informal*, núm. 375, julio-agosto de 2012, disponible en <<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/375/02trabajo.pdf>>, página consultada el 17 de septiembre de 2013.

- _____. *Interpretación y argumentación aplicada al trabajo de derechos humanos*, México, CDHDF, 2011.
- _____. *La seguridad social en crisis. El caso del seguro social en México*, México, Porrúa, 2008.
- Kurzczyn Villalobos, Patricia, "La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio, México, UNAM, 2012.
- Oficina en México del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Los derechos económicos, sociales y culturales: exigibles y justiciables. Preguntas y respuestas sobre los DESC y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, México, Espacio DESC/PIDHDD/OACNUDH, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo, *Cláusulas de paz relativas al trabajo*, Ginebra, OIT, 1929.
- _____, disponible en <www.oit.org>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- _____, "El Programa de Trabajo Decente", disponible en <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>>, página consultada el 17 de septiembre de 2013.
- _____. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed., Ginebra, OIT, 2006.
- _____. *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2003
- _____, "Trabajo forzoso u obligatorio", disponible en <<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--es/index.htm>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- _____, Seguridad y salud en el trabajo, información disponible en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO:::Seguridad_y_salud_en_el_trabajo>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- _____. *Un futuro sin trabajo infantil*, Ginebra, OIT, 2002.
- _____. *359º Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT*, disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153535.pdf>, página consultada el 28 de agosto de 2013.
- Pisarello, Gerardo, *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Madrid, Trotta, 2007.
- Plá, Americo, "Los derechos humanos y la OIT", en *Revista Derecho Laboral*, Montevideo, t. XXXVII, núms. 173 y 174, 1994.

Reynoso Castillo, Carlos, "Hacia el reconocimiento de los derechos humanos laborales", en *Revista Alegatos*, núm. 79, septiembre-diciembre de 2011.

Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, información disponible en <<http://www.ilo.org/public/english/tribunal/index.htm>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos, información disponible en <<http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>>, página consultada el 28 de agosto de 2013.

Derecho internacional de los derechos humanos

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A, 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966, entró en vigor internacionalmente en 1976 y en México en 1981.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, entró en vigor internacionalmente en 1976 y en México en 1981.

Carta de la Organización de Estados Americanos, adoptada en la Novena Conferencia Internacional Americana, el 30 de abril de 1948 en Bogotá, Colombia, entró en vigor el 13 de diciembre de 1951

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en la Novena Conferencia Internacional Americana, el 30 de abril de 1948 en Bogotá, Colombia.

Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), San José de Costa Rica, adoptada el 22 de noviembre de 1969, entrada en vigor para México el 2 de marzo de 1981.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Protocolo de San Salvador), aprobado en San Salvador el 17 de noviembre de 1988, entrada en vigor para México el 16 de abril de 1996.

EJERCICIOS

Ejercicio 1

Explique por lo menos tres derechos humanos laborales retomando elementos de los convenios internacionales en la materia.

Ejercicio 2

Identifique un caso de la Comisión en el que se haya violado un derecho laboral humano. Luego de explicar el caso brevemente, desarrolle la argumentación de defensa del derecho humano violado, tomando en cuenta la ruta metodológica propuesta en esta guía.

AUTOEVALUACIÓN

Elija la respuesta correcta.

1. **¿En qué tratado importante se fija una jornada máxima de horas laborales?**
 - a) Tratado de Paz.
 - b) Tratado de Paz de Versalles.
 - c) Tratado de Viena.
 - d) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

2. **¿Cuándo se crea la Organización Internacional del Trabajo?**
 - a) 1914.
 - b) 1921.
 - c) 1919.
 - d) 1917.

3. **¿Cuál fue el primer instrumento internacional en derechos humanos en el que se consagraron los principales derechos humanos laborales?**
 - a) Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 - d) Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.

4. **En 1944 se promulgó la Declaración de Filadelfia o Carta de propósitos y objetivos de la OIT que señala:**
 - i. Que el trabajo no es una mercancía.
 - ii. Que la libertad de asociación es fundamental para el progreso.
 - iii. Que la pobreza es un peligro para todos.
 - iv. La lucha contra la necesidad se debe seguir llevando a cabo a través de decisiones democráticas y en igualdad, por parte de trabajadores, empleadores y los representantes de los gobiernos.

Seleccione la opción en la que se precise correctamente cuáles de los anteriores enunciados son verdaderos y cuáles falsos.

- a) I-V, II-V, III-F, IV-F.
 - b) I-V, II-F, III-V, IV-V.
 - c) I-F, II-V, III-V, IV-V.
 - d) I-V, II-V, III-V, IV-V.
-
5. **Prohíbe toda forma de esclavitud o servidumbre:**
 - a) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 - b) Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
 - c) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - d) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

6. **Es el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado:**
- a) El derecho a la protección del empleo.
 - b) El derecho al trabajo.
 - c) El derecho a la libre determinación.
 - d) El derecho de autodeterminación.
7. **Se trata de un derecho que deriva de la libertad sindical, el derecho de asociación sindical y del ejercicio de esa actividad:**
- a) Negociación colectiva.
 - b) La huelga libre.
 - c) Seguridad social.
 - d) Derecho a manifestarse.
8. **¿Cuáles son los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los que se consagran los derechos humanos laborales en México?**
- a) 5º y 27.
 - b) 3º y 123.
 - c) 5º y 123.
 - d) 123 y 127.
9. **¿Qué nueva competencia tienen los organismos públicos de derechos humanos a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en México?**
- a) Investigar sobre derechos sociales.
 - b) Investigar quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza laboral en el ámbito administrativo.
 - c) Denuncias civiles en materia laboral.
 - d) Interponer quejas en el ámbito penal.
10. **Es una instancia internacional para presentar quejas sobre violaciones a derechos humanos laborales:**
- a) Comité DESC.
 - b) Consejo de Derechos Humanos y Sociales.
 - c) OMC.
 - d) UNESCO.

CLAVE DE RESPUESTAS

| | |
|----|---|
| 1 | b |
| 2 | c |
| 3 | a |
| 4 | d |
| 5 | c |
| 6 | b |
| 7 | a |
| 8 | c |
| 9 | b |
| 10 | a |

Fase de actualización permanente.
Derechos humanos laborales
se terminó de editar en noviembre de 2013.
Para su composición se utilizaron los tipos
Futura y Rotis Sans Serif.

En el marco del Programa de Derechos Humanos y Medio Ambiente
y comprometida con la ecología y el cuidado del planeta,
la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
edita este material en versión electrónica para
reducir el consumo de recursos naturales, la generación
de residuos y los problemas de contaminación.

**COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL DISTRITO FEDERAL**

Oficina sede

Av. Universidad 1449,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

Norte

Payta 632
col. Lindavista,
del. Gustavo A. Madero,
07300 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1756

Sur

Av. Prol. Div. del Norte 5662,
Local B, Barrio San Marcos,
del. Xochimilco,
16090 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

Oriente

Cuauhtémoc 6, 3^{er} piso,
esquina con Ermita,
Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230
y 5686 2087

Centro de Consulta y Documentación

Av. Universidad 1449,
edificio B, planta baja,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600, ext.: 1833

www.cd hdf.org.mx

