Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

Alfredo Sánchez-Castañeda

El derecho al trabajo: Un derecho con perspectiva convencional y de derechos humanos

Introducción

El derecho al trabajo históricamente ha desarrollado una serie de principios propios, dada su naturaleza protectora e igualadora de disimilitudes. La construcción de dichos principios se puede considerar como la elaboración, por parte de la doctrina y de la ley, de un derecho del trabajo que lo alejaba del derecho común, anteponiendo derechos sociales sobre derechos individuales. Sin embargo, dicha interpretación no ha sido necesariamente sostenida por los juzgadores (I). Paralelamente a nivel del derecho internacional (II), del derecho internacional del trabajo (III) y del derecho nacional, se ha desarrollado un discurso alrededor de los derechos humanos, que sin duda ha influido en la integración actual del derecho del trabajo mexicano, el cual queda plenamente evidenciado con la reforma laboral de noviembre de 2012 (IV), y poco a poco en la práctica cotidiana de los tribunales y organismos protectores de los derechos humanos en nuestro país (V); no dejando otra puerta que leer, el derecho nacional a la luz de los derechos humanos y del derecho convencional (VI).

El derecho al trabajo y sus principios clásicos cuestionados

El derecho al trabajo se inspira en una serie de principios que han determinado su devenir histórico durante el siglo XX. Sus principios son máximas válidas por sí mismas, que se encuentran fuera del derecho positivo al mismo tiempo que son "...inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente,

Sumario

Introducción 479
El derecho al trabajo y sus principios clásicos cuestionados 479
La delimitación de los principios clásicos del derecho del trabajo por el juzgador 482
El derecho al trabajo en el derecho internacional. 484
El derecho al trabajo en el derecho internacional del trabajo 488
El rediseño de los derechos fundamentales en la legislación laboral mexicana 493
Trabajo digno o decente 495
Los avances en la exigibilidad de los derechos fundamentales del trabajo en el orden interno . 496
La necesaria lectura del derecho laboral a la luz de los derechos humanos y del derecho convencional 499

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

o habría establecido de prever el caso".[1] Algunos autores, como Américo Pla, han hecho ya una relación de los principios del derecho del trabajo: protector (1), irrenunciabilidad (2), continuidad (3), primacía de la realidad (4) y razonabilidad (5). Principios que han sido limitados o delimitados por el juzgador (6).

Principio protector

Consiste en la protección que se otorga al trabajador: este principio, en particular, resulta distinto de las demás ramas jurídicas, puesto que se le da preferencia a una de las partes, que en este caso será al trabajador, con la finalidad de crear igualdad sustantiva y real entre las partes. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo, que estriba en el propósito de nivelar desigualdades. No consiste en igualar a las personas, sino en la nivelación de las desigualdades. En cuanto a sus formas de aplicación, éstas pueden entenderse en tres: la regla *in dubio pro operario* (criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador), la regla de la *norma más favorable* (determina que en el caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo con los criterios clásicos de la jerarquía de las normas), y la regla de la *condición más beneficiosa* (criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera encontrarse el trabajador).

Principio de irrenunciabilidad

Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que pueda realizarse válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición. Al contrario de lo que ocurre en el derecho común, donde rige el principio de renunciabilidad, en el derecho del trabajo rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad. Las leyes laborales pueden considerarse prohibitivas en cuanto impiden pactar condiciones de trabajo inferiores a las en ella establecidas, que marcan niveles mínimos de protección.

Principios de continuidad

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo. La relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo. Se presupone una vinculación que se prolonga. Todo lo que tienda a la conservación de la

[1]De Buen Demófilo, *Introducción al estudio del Derecho Civil*, Madrid, 1932, pp. 321 y ss.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él en cuanto le transmite una sensación de tranquilidad, sino que redunda en beneficio de la propia empresa, y, a través de ella, de la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes. Se habla de continuidad, porque alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que alarga; y es precisamente esa la idea central que se quiere evocar con este principio. Sus alcances son los siguientes: preferencia por los contratos de duración indefinida, amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato, facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido, resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato, por voluntad patronal, interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones, y prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad significa, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de contralor. La documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a simular o a esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales para obtener un provecho ilícito.

Principio de la razonabilidad

El principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. El debido proceso exige que exista cierta sustancial y razonable relación entre la ley y la seguridad, salubridad, moralidad y bienestar, etcétera, de la población. Es lo que se ha llamado la regla del equilibrio conveniente o de racionalidad o de las relaciones sustanciales.

Por su parte el Dr. Néstor de Buen ha señalado una serie de principios propios al Derecho Mexicano del Trabajo, que encuentran su fuente original y originaria en el artículo 123 de la Constitución mexicana, y en el primer capítulo de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo (artículo 2º de la LFT); el concepto de justicia social (artículo 2º y 17 de la LFT); el trabajo como derecho y deber sociales (artículo 2º y 3º de la LFT), y la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral (artículo 3 de la LFT).[2]

[2]De Buen, Néstor, "Los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, julio-diciembre, 1973, tomo XXII, núm. 91-92, México, UNAM, pp. 247-361.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

La delimitación de los principios clásicos del derecho del trabajo por el juzgador

Los principios clásicos del derecho del trabajo desarrollados por la doctrina, a lo largo del tiempo, han sido limitados por la interpretación judicial, tal es el caso del principio protector.[3] Al respecto, se pueden citar los siguientes ejemplos: dicho principio no faculta a las Juntas a subsanar las omisiones en las que haya incurrido el trabajador en la elaboración de sus demandas.[4] Tampoco es aplicable en materia de valoración de pruebas,[5] ni debe entenderse como una facultad del juzgador para crear prestaciones o derechos inexistentes en la normatividad laboral, ya que de hacerlo implicaría "una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por ende, es improcedente, pues de permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador crean-

[3]INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL EN CASO DE DUDA, SEGÚN SU ARTÍCULO 18. [TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Volumen 91-96, Sexta Parte; Pág. 120. Se ha generalizado en los litigantes una errónea interpretación del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, a tal grado que resulta muy común su invocación en aquellas alegaciones de éstos tendientes a que se favorezca al trabajador en aquellos casos en que exista duda sobre alguno de los puntos controvertidos, siendo que dicho precepto, a la luz de la exposición de motivos de la propia Ley Federal del Trabajo, no se refiere a la duda respecto a las cuestiones de fondo, sino que se refiere a la duda que tengan los tribunales en la interpretación de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo. *TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 708/75. Carolina Márquez Ramón. 13 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez.*

[4]INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL EN CASO DE DUDA. LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 18 DE LA PROPIA LEY, NO FACULTA A LAS JUNTAS A INTEGRAR LAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES, [TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Volumen 91-96, Sexta Parte; Pág. 119. Al establecer el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que en la interpretación de las normas del trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades en los artículos 2º y 3º, y que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, no faculta a las Juntas a sustituirse a éstos en la integración de sus demandas, porque tal precepto se refiere a los casos de duda en la interpretación de las disposiciones laborales, pero no a las omisiones en que se haya incurrido al elaborar las demandas laborales. *TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 722/74. Ricarda Vázquez y coagraviados. 1o. de octubre de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.*

[5]INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR. [TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Volumen 66, Sexta Parte; Pág. 33. De conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º, y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador; de lo anterior se advierte que la duda es precisamente en relación a la interpretación de las normas, no a la valoración de las pruebas, por lo que no puede legalmente considerarse que si las pruebas ofrecidas no forman convicción, cuando menos crearon una situación de duda y ante ella la Junta debió estar a lo más favorable al trabajador, en términos del numeral citado. *TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 161/73. Daniel Bravo Hernández. 26 de junio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.*

PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO". INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTÍCULOS 60. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. *y su Gaceta*; tomo III, abril de 1996; Pág. 439. *TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.*

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. EN SU VALORACIÓN ES INAPLICABLE EL PRINCIPIO DE QUE EN CASO DE DUDA DEBE ESTARSE A LO MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR. [J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. *y su Gaceta*; tomo XXXIII, enero de 2011; Pág. 1088.

PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN SU VALORACIÓN RESULTAN INAPLICABLES LOS PRINCIPIOS "IN DUBIO PRO OPERARIO" Y DE APLICACIÓN INMEDIATA DE LAS NORMAS LABORALES. [J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. *y su Gaceta*; tomo XXX, julio de 2009; Pág. 1788. *TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.*

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

do nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes".[6] Tampoco implica resolver siempre invariablemente a favor del trabajador, sino en el sentido de que las autoridades laborales deben ceñir su actuación a la aplicación de las normas y condiciones imperantes en cada caso particular;[7] ni los tribunales colegiados pueden obligar a la autoridad laboral a aplicar el principio *indubio pro operario*, ya que al hacerlo, "…se rompería con la facultad potestativa y por ende el imperio de la autoridad laboral, de aplicar el principio, de que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, y por ende se invadiría su soberanía".[8]

Como se aprecia, los principios clásicos del derecho del trabajo, lejos de ser reafirmados por el juzgador, han sido objeto de limitaciones. Cuestionando uno de los fundamentos que la doctrina le ha dado al derecho del trabajo. No obstante, paralelamente se ha reafirmado el discurso de los derechos laborales como un derecho humano, tanto a nivel internacional, con instrumentos generales (II) y específicos (III), como nacional (IV).

[6]INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO DEBE ENTENDERSE COMO UNA FACULTAD DEL JUZGADOR PARA CREAR PRESTACIONES O DERECHOS INEXISTENTES EN LA PROPIA LEY. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. *y su Gaceta*; tomo XXIII, febrero de 2006; Pág. 1826. Si bien conforme al artículo 18, última parte, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador; regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como principio "in dubio pro operario"; sin embargo, de su interpretación teleológica se deduce que no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas laborales, sino que supone que de un análisis pueda obtenerse más de una interpretación, y frente a éstas debe aplicarse la más favorable al trabajador. Empero, la interpretación más favorable al trabajador no implica la creación de prestaciones o derechos inexistentes en la ley, ya que ello significaría una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por ende, es improcedente, pues de permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador creando nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes. *TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 602/2005. Benigna Sifuentes Coronado. 12 de diciembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.*

[7]PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO". SUS ALCANCES. [J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. *y su Gaceta*; tomo XXIV, septiembre de 2006; Pág. 1260. Del artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución General de la República, así como de los diversos 966 y 979 a 981 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte la intención del legislador de salvaguardar los intereses económicos de la clase trabajadora, reflejada en el principio "in dubio pro operario"; sin embargo, éste no puede entenderse en el sentido de que los conflictos deban resolverse invariablemente en favor de la parte trabajadora, sino en el de que las autoridades laborales deben ceñir su actuación a la aplicación de las normas y condiciones imperantes en cada caso particular. *TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 881/2003. Pedro Enrique Guilbert Ruiz y otra. 15 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretario: Darío Carlos Contreras Favila.*

[8]DUDA, INTERPRETACIÓN DE LA NORMA DE TRABAJO MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR. EL TRIBUNAL COLEGIADO NO PUEDE OBLIGAR A LA AUTORIDAD LABORAL, A APLICAR EL PRINCIPIO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO OBRERO. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. *y su Gaceta*; tomo IV, septiembre de 1996; Pág. 640. El Tribunal Colegiado no puede obligar a la Junta a que aplique lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", pues de hacerlo, se rompería con la facultad potestativa y por ende el imperio de la autoridad laboral, de aplicar el principio, de que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, y por ende se invadiría su soberanía. *PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 352/95. Agustín Enríquez Sánchez. 2 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.*

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

El derecho al trabajo en el derecho internacional

El derecho al trabajo, como derecho humano, es el corazón de todos los derechos específicos que emanan de él, ya sean de naturaleza general, individual o colectiva. Toda violación a los derechos de los trabajadores no implica otra cosa que una violación al derecho humano al trabajo, en tanto como derecho fundamental y garantía que debe contar con los medios necesarios para ser efectivo.

En ese sentido, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre 1948, podemos destacar algunos de los derechos humanos laborales:

a. *Libertad e igualdad en dignidad y derechos* (artículo 1º). Derecho que se puede ejemplificar en materia laboral con la libertad de trabajo y la libertad en la contratación. En materia de igualdad podemos pensar las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres.
b. *No discriminación* (artículo 2º). En materia laboral se manifiesta con el mismo derecho: acceso, permanencia y salida del empleo para hombres y mujeres.
c. *Prohibición de la esclavitud y la servidumbre* (artículo 4º). La prohibición de toda forma de trabajo forzoso es un derecho humano laboral consagrado a nivel interna *Igualdad ante la ley* (artículo 8). La igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo encuentra también su fundamento en la Declaración Universal.
e. *Recurso efectivo ante los tribunales* (artículo 8º).El tránsito, que se anuncia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial, sin duda es un ejemplo de un necesario acceso efectivo a los tribunales.
f. *Derecho a la privacidad* (artículo 12). La subordinación del trabajador al empleador no es motivo para que éste no respete la privacidad de sus trabajadores.
g. *Libertad de opinión y de expresión* (artículo 19). La libertad de opinión implica el derecho de un trabajador de ejercer libremente sus derechos civiles y políticos en la empresa.
h. *Libertad de reunión*. El derecho de los trabajadores de reunirse, de formar, no formar o salirse de un sindicato, son algunas de las manifestaciones de la libertad sindical.
i. *Derecho a la seguridad y protección social* (artículos 22 y 25). La Declaración reconoce el derecho a la seguridad social y a la cobertura de una serie de necesidades sociales que aseguren el bienestar de las personas: derecho a un nivel de vida adecuado; derecho a la alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios; derecho al seguro de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros para el caso de pérdida de medios de subsistencia por razones involuntarias; derecho a cuidados maternos y de la infancia.
j. *Derecho al trabajo y prestaciones* (artículos 23 y 24). La Declaración Universal reconoce el derecho al trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario sin discriminación alguna; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, al trabajador y a su familia, una existencia digna; el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como a vacaciones pagadas y periódicas. Particularmente, el artículo 23 señala que:

> toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda perso-

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

> na tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 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. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Destaca también la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá, Colombia, en 1948, la cual comprende un conjunto de derechos en materia laboral: Contrato individual de trabajo. (artículo 6º); contratos y convenciones colectivas de trabajo (artículo 7º); salario (artículo 8º); jornada de trabajo, descansos y vacaciones (artículo 12); trabajo de menores. (artículo 15); trabajo de la mujer (artículo 18); estabilidad en el empleo (artículo 19); contrato de aprendizaje (artículo 20); trabajo a domicilio (artículo 21); trabajo doméstico (artículo 22); trabajo en marina mercante (artículo 23); empleados públicos (artículo 24) ; trabajadores intelectuales (artículo 25) ; derechos de asociación (artículo 26); derecho de huelga (artículo 27); previsión y seguridad sociales (artículo 28); inspección de trabajo (artículo 35); jurisdicción del trabajo (artículo 36); conciliación y arbitraje (artículo 37), y trabajo rural (artículo 38).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece, en su artículo 6º, párrafo primero, que:

> Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho. De igual manera en el artículo 7º se establece que: Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
>
> a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
> i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
> ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
> b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
> c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
> d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, por su parte, en el artículo XIV establece que: "…Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo". A su vez, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales establece, en su artículo 3º, que: "Todo trabajador tiene derecho a seguir su

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo".

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", en su artículo 6º, establece que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de tener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada". El mismo artículo señala que: "Los Estado partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho del trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional…"

En relación al Protocolo de San Salvador, es necesario señalar que en el Preámbulo del mismo se señala la interrelación entre los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, en la medida en que son un todo indisoluble. Por otro lado, se señala en el Preámbulo que

> […]si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados parte, reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, proyectos de protocolos adicionales a esa. La Convención, con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades. Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos.

Por lo que la Convención Americana sobre Derechos Humanos no puede ser leída sin tomar en cuenta el Protocolo de San Salvador. En la medida en que el Pacto permite incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades.

Los anteriores instrumentos, como se puede observar, se refieren con claridad al derecho al trabajo de toda persona. Al respecto, resulta interesante destacar los alcances del artículo 6º del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señalados en las Observación General realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.[9]

El contenido de la Observación General resulta trascendente, ya que al referirse al derecho al trabajo, nada impide que pueda interpretarse de la misma manera el derecho al trabajo contenido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Carta Internacional Americana de Garantía Sociales.

El Comité ha señalado que el derecho al trabajo es un derecho fundamental. El Pacto, señala el Comité, aborda el derecho al trabajo en tres dimensiones: general,

[9]Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º periodo de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006).

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

individual y colectiva. El Pacto proclama el derecho al trabajo en un sentido general en su artículo 6º y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento, en el artículo 7º, del derecho de toda persona a tener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo. La dimensión colectiva del derecho al trabajo se encuentra en el artículo 8º, que estipula el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente.

Sin duda, las consideraciones del Comité resultan fundamentales, porque no se agotan los alcances del derecho al trabajo en un ámbito general, ya que cuenta también con una esfera individual, sino que éste se manifiesta también en un ámbito colectivo.

El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados parte de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad, se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica.

Para el Comité, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados parte: las obligaciones de *respetar, proteger y aplicar*. La obligación de *respetar* el derecho al trabajo exige que los Estados parte se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de *proteger* exige que los Estados parte adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de *aplicar* incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados parte deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización.

Los Estados parte tienen la obligación de *respetar* el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, y absteniéndose de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, así como a los presos o detenidos, a los miembros de minorías y a los trabajadores migratorios. En particular, los Estados parte tienen la obligación de respetar el derecho de las mujeres, de los jóvenes, de los menores de edad, de las personas mayores de edad, de las personas con discapacidad, de los trabajadores migrantes, a acceder a un trabajo digno y, por tanto, de adoptar medidas para combatir la discriminación y promover la igualdad de acceso y de oportunidades.

Las obligaciones de *proteger* el derecho al trabajo incluye el deber de los Estados de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y a la formación profesional. En relación con las medidas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales, señala el Comité, no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador.

Los Estados están obligados a *aplicar* (*proporcionar*) el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan a su control, realizar ese

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

derecho ellos mismos por los medios de que disponen. Lo que representa la obligación de adoptar una política nacional de empleo.

Por otro lado, señala el Comité, debe hacerse una distinción entre la incapacidad y la falta de voluntad de los Estados parte para cumplir con sus obligaciones derivadas del artículo 6º del Protocolo. Los Estados que no tengan voluntad de utilizar hasta el máximo de los recursos de que dispongan para dar efecto al derecho al trabajo incumplen sus obligaciones derivadas del artículo 6º. Dicho incumplimiento sólo puede quedar justificado ante la inexistencia de recursos.

Las vulneraciones del derecho al trabajo pueden ser resultado de una acción directa del Estado o de entidades estatales, o de una insuficiencia de las medidas adoptadas para promover el empleo. Los incumplimientos por *actos de omisión* se pueden presentar cuando los Estados no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar. Las violaciones mediante *actos de comisión, para el Comité, incluyen* el trabajo forzoso; la derogación o la suspensión oficial de la legislación necesaria para el ejercicio permanente del derecho al trabajo; la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, tanto si esta discriminación se funda en la legislación o en la práctica; y la aprobación de legislación o de políticas que sean manifiestamente incompatibles con las obligaciones internacionales relativas al derecho al trabajo.

También se pueden presentar incumplimientos de la obligación de respetar, de proteger y de aplicar. Respecto al incumplimiento de las obligaciones de proteger, éstas se presentan cuando los Estados se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros. Abarca ciertas omisiones, como el hecho de no reglamentar la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente.

El derecho al trabajo en el derecho internacional del trabajo

Del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), podemos definir los derechos fundamentales en el trabajo. Por derechos fundamentales del trabajo entendemos el derecho de toda persona al trabajo (1), de llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana (2), a una formación profesional de por vida (3) y de contar con una protección social adecuada (4).

El derecho de toda persona al trabajo

En relación con el derecho al trabajo, resalta la observación general denominada Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

Culturales,[10] que clarifica los alcances de la misma. La observación general parte de las siguientes premisas, las cuales, entre otras cosas, explicitan la dimensión general, individual y colectiva del derecho al trabajo:

- El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6º, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento.
- El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos, y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.
- Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.
- El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia, y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama el derecho al trabajo en un sentido general en su artículo 6º y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento; en el artículo 7º, del derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo.
- La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8º, que estipula el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. Cuando se redactó el artículo 6º del Pacto, la Comisión de Derechos Humanos afirmó la necesidad de reconocer el derecho al trabajo en sentido lato, estipulando obligaciones jurídicas precisas y no un simple principio de alcance filosófico.
- El artículo 6º define el derecho al trabajo de manera general y no exhaustiva. En el párrafo 1 del artículo 6º, los Estados parte reconocen "el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho". En el párrafo 2, los Estados parte reconocen que, "para lograr la plena efectividad de este derecho", habrán de adoptar medidas entre las que deberán figurar "la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana".
- En estos objetivos se reflejan los propósitos y principios fundamentales de las Naciones Unidas, tal como se definen en el párrafo 3 del artículo 1º de la Carta de la Organización. Tales objetivos se recogen también en lo esencial en el párrafo 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Desde la aprobación del Pacto por la Asamblea General en 1966, diversos instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos han reconocido el derecho al trabajo. A nivel internacional, el derecho al trabajo figura en el apartado a) del párrafo 3 del artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos

[10]Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º periodo de sesiones, 1999), u.n. doc. E/C.12/GC/18 (2006). COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES 35º periodo de sesiones, Ginebra, 7 a 25 de noviembre de 2005. EL DERECHO AL TRABAJO. Observación general Nº 18. Aprobada el 24 de noviembre de 2005. Artículo 6º del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

Civiles y Políticos; en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5º de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño; y en los artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares. Diversos instrumentos regionales reconocen el derecho al trabajo en su dimensión general, entre ellos la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea Revisada de 1996 (parte II, artículo 1º), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (artículo 15) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988 (artículo 6º), y reafirman el principio de que el respeto al derecho al trabajo impone a los Estados parte la obligación de adoptar medidas dirigidas al logro del pleno empleo. De forma similar, el derecho al trabajo ha sido proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, aprobada mediante la resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969 (artículo 6º).

- El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados parte de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica. El Convenio Nº 122 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la política del empleo (1964), habla de "empleo pleno, productivo y libremente elegido", vinculando la obligación de los Estados parte en lo relativo a crear las condiciones de pleno empleo con la obligación de velar por la eliminación del trabajo forzado. Ahora bien, para millones de seres humanos de todo el mundo, el disfrute pleno del derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado sigue siendo un objetivo lejano. El Comité reconoce la existencia de obstáculos estructurales y de otra naturaleza resultante de factores internacionales y otros factores ajenos a la voluntad de los Estados, que obstaculizan la plena aplicación del artículo 6º en gran número de Estados parte.

El derecho a una vida en el trabajo de acuerdo con la dignidad humana

La Constitución, la Declaración de Filadelfia acerca de los fines y objetivos, así como los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contienen los principios rectores y las normas internacionales. La Declaración de Filadelfia resulta fundamental, en la medida que establece la obligación de secundar *la realización de programas* aptos para lograr: la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; el empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar sus habilidades y conocimientos; una participación equitativa en los frutos del progreso en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo; la extensión de medidas de seguridad social; una protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores;

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

la protección de la niñez y de la maternidad; un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura; así como la garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

Declaración que sentó la base para pasar de *programas* hacia la consolidación de una serie de derechos fundamentales, reconocidos en un conjunto de tratados internacionales de la OIT, en materia de trabajo forzoso, libertad sindical y no discriminación, los cuales han quedado plasmados en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de 1998, de la OIT, la Declaración establece que:

> a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
> b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la OIT.
> c) que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la OIT de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:
> a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenios 87, 98 y 135 y 151);
> b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios 29 y 105);
> c) la abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios 138 y 182); y
> d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 111).

Como se puede leer, todos los Estados, aunque no hayan ratificado los convenios fundamentales de la OIT, tienen un compromiso, que se deriva de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La inclusión de la noción de trabajo decente en la LFT reformada y los alcances de la misma tendrán que ser considerados por el juzgador.

El derecho a una formación profesional de por vida

La formación profesional (capacitación y adiestramiento) debe ser un instrumento fundamental de las políticas públicas para garantizar el ingreso al empleo, la permanencia en el mismo o la reconversión en otra actividad en caso de pérdida de empleo. En tal sentido, necesariamente cada vez se va presentar una vinculación mayor entre el derecho del trabajo y el derecho de la formación profesional, en la medida en que este último, aparece antes de que una persona ingrese al mercado de trabajo y al mismo tiempo acude en su auxilio ante la pérdida de empleo. El derecho del trabajo

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

no puede prescindir de la formación profesional, ya que necesariamente implicará el reconocimiento de la existencia de un derecho a la formación profesional, como un derecho fundamental.[11]

La posibilidad de contar con un empleo ha sido denominado recientemente como "empleabilidad", que implica contar con las

> calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida.[12]

Al respecto, la Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo establece que los países miembros deberían:

> Reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.[13]

El aprendizaje a lo largo de la vida presupone la ampliación del horizonte de formación de la población, ya que, bajo un mismo concepto, se da cabida a distintas modalidades formativas (formal y no formal, tradicional e innovadora), de cualquier nivel (básico, secundario, superior) y orientación (académica, vocacional general, vocacional técnica); para todo tipo de gente (jóvenes, adultos, hombres, mujeres, estudiantes, trabajadores) y necesidades educativas (personales, sociales, profesionales).[14]

El derecho de contar con una protección social adecuada

El derecho a la seguridad social se puede entender como garantía y como principio. Constituye la garantía al acceso que debe tener todo ser humano a la seguridad y a los seguros sociales. El principio rector de la seguridad social se apoya, a su vez, en cuatro principios funcionales u operativos que le dan contenido a ese derecho del ser humano: asistencia médica, ingreso social alternativo o sustituto, ingresos de base, y de inserción, reinserción y valorización de los recursos humanos. Asimismo, el derecho

[11]Véase el prólogo realizado por Oscar Ermida Uriarte a la obra de Barreto Ghione, Hugo, *La obligación de formar a cargo del empleador. Una relectura del derecho del trabajo en clave de formación*, FCU, Montevideo, 2001.

[12]Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88a. reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9.

[13]Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 90ma. Reunión, Ginebra, 17 de junio de 2004.

[14]Tamayo Taype Miguel Ángel y Climént Bonilla, Juan B.; *La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Contexto de América Latina. Algunas Reflexiones en el caso de México Evaluación y Certificación de Competencias Profesionales*. II Foro Iberoamericano sobre Formación y Empleo. Río de Janeiro, Brasil, 12-14 de julio de 1999.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

a la seguridad social se apoya en cuatro principios generales, que se encuentran al servicio de los anteriores: igualdad de tratamiento (entre nacionales y no nacionales, entre hombres y mujeres), solidaridad, afiliación obligatoria, responsabilidad del Estado y participación de los individuos.

El preámbulo de la Constitución de la OIT y la Declaración anexa a su Constitución fueron la base y el antecedente del pleno reconocimiento del derecho a la seguridad social, como un derecho del ser humano por la Organización de las Naciones Unidas. En primer lugar, la ONU por medio de la adopción de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, en su artículo 22, establece que todo miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social. Por su parte, los artículos 23 y 25 de la Declaración precisan el derecho a la asistencia médica, a la seguridad en caso de enfermedad, de maternidad, de invalidez, de deceso y de vejez. Otro instrumento internacional de la ONU, que resulta importante, es el Pacto Internacional relativo a los derechos económicos, sociales y culturales de 1966. Dicho Pacto establece en su artículo 9º el derecho de toda persona a la seguridad social. Finalmente, el Convenio 102 de la OIT (ratificado por México) establece las normas mínimas en materia de seguridad social.

El rediseño de los derechos fundamentales en la legislación laboral mexicana

En la historia constitucional mexicana, los derechos laborales encuentran su primera manifestación con la libertad de trabajo en 1813, con los "Sentimientos de la Nación", bajo la modalidad indirecta de abolición de la esclavitud. La Constitución de Apatzingán de 1814 consagró también la abolición de la esclavitud. La Constitución de 1857 contempló la libertad de trabajo y la prohibición de trabajar sin consentimiento del trabajador y sin una retribución. Finalmente, la constitución de 1917, además de consagrar la libertad de trabajo, consagró lo que se ha conocido como derechos sociales.

La lectura del derecho mexicano a la luz de los derechos humanos se reafirmó con la reforma constitucional del 10, al señalarse en el artículo 1º constitucional que:

> En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece
> Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
> Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

La reforma en materia de derechos humanos:

> [...] De las garantías individuales, pasa a ser Los derechos humanos y sus garantías. La nomenclatura que se propone posee un significado muy distinto al original: Al denominarse el capítulo en comento en principio como Los derechos humanos..., hay un reconocimiento constitucional pleno a las denominación universal de los derechos básicos de la persona, lo que impedirá sustentar la falsa dicotomía que rezaba que una cosa son los derechos humanos, y otra muy distinta las garantías individuales... Al analizar la frase completa Los derechos humanos y sus garantías, encontramos que no evoca dos tipos de derechos, por una parte los derechos humanos y, por la otra, las conocidas garantías individuales, sino que se alude a los derechos humanos, y técnicamente, a los instrumentos que le sirven de garantía; esto es, los medios a través de los cuales se buscan su eficacia cuando las autoridades los desconozcan o de plano los trasgredan, que son los previstos básicamente en los artículos 97, 99, 102, 10, 107 105 constitucionales... En ese sentido, la alusión al término "garantías"... no tiene ni debe dársele el significado tradicional, sino el moderno, de medios constitucionales para la protección de los derechos humanos, en especial de tipo judicial.[15]

Además de la reforma constitucional de 2011, destaca el reconocimiento de la jurisdicción internacional y la aplicación en el ámbito interno de normas internacionales. Según se puede desprender de la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en donde México fue condenado por la desaparición de Rosendo Radilla.

Sobresale también la reforma a la Ley de Amparo de junio del 2011, la cual comprende ahora la protección de los derechos humanos establecidos en los tratos internacionales en que México sea parte. Particularmente el artículo 103, párrafo primero, establece que:

> I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Finalmente, con la reforma laboral de noviembre de 2012, se introduce una serie de derechos fundamentales en el trabajo: el trabajo digno o decente 1) y la igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón 2). Asimismo, se incluyen dos precisiones sobre la no discriminación 3) y el derecho a la formación profesional 4). Reflejando la influencia del derecho convencional generado por la OIT (5).

[15]Véase Carmona, Jorge, "La reforma y las normas de derechos humanos previstas en los tratados internacionales", en Carbonell, Miguel y Salazar Pedro, *La reforma constitucional de derechos humanos: Un nuevo paradigma*, UNAM, México, 2011, pp. 43-44.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

Trabajo digno o decente

La primera gran incorporación ha sido la inclusión de la noción de trabajo decente o digno. El artículo 2º reformado de la LFT establece que el trabajo digno o decente se entiende como

> aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Igualdad sustantiva o de hecho entre hombres y mujeres

Por otro lado, en el artículo 2º aparece la noción de igualdad *sustantiva o de hecho* de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual supone el acceso a las mismas oportunidades considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, y se consigue eliminando la discriminación contra las mujeres, que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Derecho a la no discriminación

Destacan también dos precisiones que se hacen en el artículo 3º, respecto a la no discriminación y el derecho a la formación profesional. En materia de no discriminación, se señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Excluyendo como actividades discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Derecho a la formación profesional

En materia de formación profesional, se instituye que es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. Como se ve, lo que se busca es establecer a la formación profesional como un derecho y, por otro lado, como un fin, para generar beneficios a los trabajadores y a los empleadores.

La irrupción del derecho convencional del trabajo en la legislación laboral mexicana

Como se puede observar, el derecho convencional del trabajo, particularmente la *Declaración de Derechos Fundamentales de Trabajo y su Seguimiento* de 1998, y los convenios fundamentales de la OIT han permeado en la legislación nacional, ya que se han convertido en la base de nuevos derechos fundamentales en la legislación laboral mexicana.

Así, por ejemplo, el artículo 2º de la LFT, además de buscar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, también tiene como finalidad propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Como se puede observar, la noción de trabajo decente incorporada a la LFT, incluye prácticamente todos los principios fundamentales que se desprenden de la Declaración de la OIT de 1998, salvo el referente a las peores formas de explotación infantil: libertad sindical y libre contratación; no discriminación; prohibición del trabajo forzoso, y prohibición de las peores formas de explotación infantil.

Dicho artículo 2º, además contiene tres elementos adicionales no contemplados por la Declaración de 1998 de la OIT: acceso a la seguridad social, derecho a la formación profesional y derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. No obstante, dichas incorporaciones, como se ha visto más arriba, son parte fundamental del derecho internacional del trabajo.

El juzgador en sus resoluciones tendrá que valorar el alcance fijado al trabajo decente. Si un trabajo no reúne los elementos establecidos por el artículo 2º de la LFT reformada, no podrá considerarse como trabajo decente. Así, por ejemplo, si bien es cierto que no se incorporó la libre negociación colectiva en la LFT reformada, ésta sí aparece como uno de los elementos fundamentales de la noción de trabajo decente en México. Además de que la libre negociación colectiva forma parte de los derechos y principios fundamentales que se desprenden de la Declaración de 1998 de la OIT.

Los avances en la exigibilidad de los derechos fundamentales del trabajo en el orden interno

La Constitución prevé como garantías constitucionales: el juicio de amparo, la controversia constitucional, la acción de inconstitucionalidad, la facultad de investigación de la Suprema Corte, el juicio para la protección de los derechos político-electorales de los ciudadanos, el juicio político y el procedimiento ante los organismos autónomos protectores de los derechos humanos.[16]

[16]Fix-Zamudio, Héctor, *Introducción a la defensa de la Constitución*, México, UNAM, 1994, 96 pp.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

En materia de protección constitucional de los derechos humanos, destacan dos instituciones, el juicio de amparo y la Comisión Nacional de Derechos Humanos,[17] así como las Comisiones Estatales de Derechos Humanos.

El juicio de amparo ha sido un instrumento fundamental para reafirmar los derechos fundamentales de los trabajadores, los convenios internacionales en materia de trabajo y su supremacía en relación con la Ley Federal del Trabajo,[18] al menos así ha sido demostrado en materia de libertad sindical[19] y sindicación única.[20] En el mismo sentido se ha reafirmado la libertad de asociación para los empleadores.[21]

Sin embargo, en el caso de México, se ha señalado que el Poder Judicial ha sido un tanto renuente a construir una línea garantista en relación con los derechos sociales. La doctrina ha señalado que en el caso mexicano, el horizonte ambicioso de la Constitución la convierte en una constitución nominal: un texto que no se traslada

[17] Aunque en estricto sentido, el sistema de organismos de protección de los derechos humanos lo integran la Comisión Nacional de Derechos Humanos, las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, el juicio político y la facultad de investigación de la Suprema Corte de Justicia.

[18] Sánchez-Castañeda Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, UNAM, México, 2006. En particular ver los capítulos referentes a la libertad sindical y la cláusula de exclusión.

[19] AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000. QUEJOSOS: ABEL HERNÁNDEZ RIVERA Y OTROS. RECURRENTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

[20] Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado b, fracción X, constitucional. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propia. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa, que establezca las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses." (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo IX, mayo de 1999, Tesis: P. /J. 43/99, p. 5).

[21] "Cámaras de comercio e industria, afiliación obligatoria. el artículo 5º de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9º constitucional. La libertad de asociación consagrada por el artículo 9º constitucional es el derecho de que gozan los particulares, tanto personas físicas como personas jurídico-colectivas, para crear uno nuevo ente jurídico que tendrá personalidad propia y distinta de sus asociados. Tal derecho es violado por el artículo 5º de la Ley de las Cámaras de Comercio y de la Industria, al imponer a los comerciantes e industriales, cuyo capital manifestado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea de dos mil quinientos pesos en adelante, la obligación de inscribirse en la Cámara correspondiente en el curso del mes siguiente a la iniciación de sus actividades o dentro del mes de enero de cada año, advertidos de que, de no hacerlo, se les sancionará con una multa que en caso de reincidencia será duplicada y que no les liberará del cumplimiento de esa obligación. Ahora bien, si la libertad de asociación establecida por el artículo 9º de la Constitución es un derecho de los gobernados, la esfera de protección derivada de la garantía constitucional de que se trata puede operar en tres posibles direcciones: 1º derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente; 2º derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella; y 3º derecho de no asociarse. Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5º de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9º constitucional." (Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo II, octubre de 1995, tesis: P. /J. 28/95, p. 5). (Novena época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Fe*deración *y su Gaceta*, tomo II, octubre de 1995, Tesis: P. /J. 28/95, p. 5).

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

integralmente a la realidad. Aspira a organizar a la sociedad, pero no lo consigue. Su función primaria es "educativa" y su pretensión última "normativa".[22] Terminan siendo meros instrumentos "…junto a las partes dogmática y orgánica, se alzan las declaraciones de los derechos sociales […] este fenómeno se halla presente en las constituciones modernas, que a menudo son frondosos instrumentos declarativos de derecho sociales".[23]

Una interpretación progresista de la tutela de los derechos humanos consagrados en los tratados internacionales por medio del amparo, es posible en el derecho mexicano, según señala el Dr. Fix-Zamudio, en la medida en que no limiten o contradigan, sino por el contrario, complementen o desarrollen los preceptos constitucionales que consagran los derechos fundamentales. Además existe la protección de los derechos humanos de fuente internacional por conducto de los órganos no jurisdiccionales, leer, CNDH y Comisiones Estatales de Derechos Humanos. Específicamente, el artículo 1º del reglamento de la CNDH dispone que la tutela se extiende a los "…derechos humanos previstos por el orden jurídico mexicano y en los instrumentos jurídicos internacionales que México ha ratificado".[24]

Sobre el mismo punto, quizás se podría pensar en lo que la doctrina comunitaria denomina los efectos indirectos de los derechos sociales fundamentales. Al señalar, los tribunales nacionales están obligados a interpretar el derecho interno hasta el máximo, con la única limitación de los principios de seguridad jurídica y retroactividad.[25] Desafortunadamente, en nuestro país, con la contradicción de tesis 293/2011 resuelta por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), si bien se reconoció que la protección de derechos humanos contenidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, también se estableció una limitación, al señalarse que en caso de existir contradicción entre los tratados internacionales y la Constitución, deben prevalecer las restricciones a los derechos establecidas en la Constitución. De igual manera, si bien se reconoce el carácter vinculatorio de la jurisprudencia de la Corte Interamericana en los casos contenciosos, aun cuando el Estado mexicano no haya sido parte, no se consideraron las opiniones consultivas, las cuales también son una interpretación directa de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

[22]García Ramírez, Sergio, "Raíz y horizonte de los derechos 'sociales' en la Constitución mexicana", *Derechos Humanos. Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México*, núm. 61, junio-mayo, 2003, p. 88.

[23]*Cfr*. García Ramírez, Sergio, "Tres textos precursores en el Constitucionalismo social", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nueva Serie, año I, núm. 23, mayo-diciembre, UNAM, 1968, p. 472.

[24]Fix-Zamudio, Héctor, *Ensayos sobre el derecho de amparo*, México, Porrúa/UNAM, 2003, pp. 781 y ss.

[25]Blanpain, Roger, Hepple, Bob, Sciarra, Silvana y Weiss, Manfred; "Derechos sociales fundamentales: propuestas para la Unión Europea", *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*; núm. 74, noviembre-diciembre, 1995, pp. 799-800.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

La necesaria lectura del derecho laboral a la luz de los derechos humanos y del derecho convencional

En el contexto mexicano, los operadores jurídicos tienen el desafío de aplicar el control de convencionalidad para una eficaz protección de los derechos humanos, especialmente en el ámbito laboral. Si bien es cierto que en el derecho laboral mexicano los principios clásicos del derecho laboral están siendo hartamente cuestionados, hacer una lectura del derecho laboral a partir de los derechos humanos, y particularmente del derecho convencional, puede ser el umbral que ayude a delinear de una manera más adecuada el derecho laboral, acorde con los nuevos tiempos y necesidades.

El reto es leer, interpretar y aplicar el Derecho del Trabajo interno a la luz de la legislación nacional, internacional, así como de los principales instrumentos internacionales en la materia; no sólo aquéllos generales en materia de derechos humanos, sino también los que se refieren específicamente al derecho al trabajo, a saber: la Constitución de la OIT; la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento de 1998, así como los convenios fundamentales y de gobernanza considerados por la OIT. Igualmente, se deben tomar en cuenta las opiniones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Se trata de un reto que tienen enfrente los operadores jurídicos nacionales.

Los operadores jurídicos, en sus razonamientos como juristas o jueces, deberían tener presente en todo momento la Declaración de Filadelfia de 1944. En primer lugar, porque contiene cuatro principios fundamentales en materia laboral y, en segundo, porque tiene una serie de características fundamentales que integran lo que se podría llamar, el "espíritu de Filadelfia".

En lo que se refiere al primer punto, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la OIT, a saber:

> el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante; la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos, ya que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material, así como su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En relación al segundo punto, el "espíritu de Filadelfia" se compone de cinco elementos fundamentales que se encuentran tanto en la Declaración del mismo nombre, integrada posteriormente a la Constitución de la OIT, como en la Carta constitutiva de las Naciones Unidas o Declaración Universal de Derechos Humanos:[26]

[26]Supiot, Alain, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Seuil, France, 2010, pp. 20-25.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

1. Estos principios no son ni *revelados* por un texto sagrado, ni *descubiertos* en la observación de la naturaleza, son *afirmados*: "La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización...".
2. Se trata de un acto de fe, pero al mismo tiempo de la razón, que proviene de la experiencia:
"Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas resueltos a preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles...",[27] es "...esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión".[28]
3. Esta experiencia, habiendo mostrado los efectos mortíferos de la cosificación del ser humano, hace necesario reconocer que la "...dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;..." constituyen el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo.[29]
4. El principio de dignidad obliga a liar los imperativos de la libertad y la seguridad. Para que los hombres sean libres de pensar y de creer, es necesario que los seres humanos disfruten de seguridad física y de seguridad económica,[30] suficientes para ser libres del terror y de la miseria.[31] El orden jurídico debe, en consecuencia, contribuir a "...promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad...".[32]
5. El nexo entre libertad de espíritu y seguridad del cuerpo conducen en consecuencia a subordinar la organización económica al principio de justicia social. Cabe señalar que la Constitución de la OIT, habla de justicia social, pero sin definirla ni señalar sus consecuencias desde el punto de vista económico y financiero. Es justamente sobre esos dos puntos donde la Declaración de Filadelfia innova. En primer lugar, le da a la justicia social una definición global y comprehensiva, al señalar que "... (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades...".[33] Además, hace de la justicia social el objetivo central de toda política nacional o internacional: "(c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental...".[34]

En la Declaración de Filadelfia, la economía y las fianzas son medios al servicio del ser humano.

Ineludiblemente el derecho al trabajo, como un derecho humano, cada vez va estar más presente en la legislación, la jurisprudencia y la doctrina nacional. Así puede

[27] Carta de Naciones Unidas. Preámbulo.
[28] Declaración Universal de Derechos Humanos. Preámbulo.
[29] Declaración de Derechos Humanos.
[30] Declaración de Filadelfia.
[31] Declaración Universal de Derechos Humanos. Preámbulo.
[32] Carta de las Naciones Unidas. Preámbulo.
[33] Declaración de Filadelfia. Artículo II. a.
[34] Declaración de Filadelfia. Artículo II. c.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://goo.gl/guC9yu

constarse al menos en la jurisprudencia, gracias al *Caso Radilla*. Así lo demuestra también el espíritu de Filadelfia, en donde se entrecruzan y engarzan la Carta de Naciones Unidas, la Declaración de Derechos Humanos con la Declaración de Filadelfia de la OIT. En ese sentido, el legislador cada vez hace más uso del derecho convencional cuando elabora normatividad interna. Así puede constatarse en la reciente reforma laboral de noviembre de 2012, en donde el legislador hace referencia a principios y derechos contenidos en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de la OIT. Lo anterior resulta esencial, dado el cuestionamiento que se ha hecho de los principios clásicos del Derecho del Trabajo.

El estudio, creación, interpretación y aplicación del derecho al trabajo reflejan cada vez más la impronta de los derechos humanos y del derecho convencional. No puede ser de otra manera, si realmente se quieren derechos laborales que dejen de ser declarativos para convertirse en práctica cotidiana, en ese sentido, es necesario que el derecho del trabajo mexicano transite de la dialéctica a la dialéctica de lo concreto.

DR © 2016. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LXIII Legislatura-http://www.diputados.gob.mx/
M.A. Porrúa, librero-editor-https://maporrua.com.mx/