

CAPÍTULO 1

Los derechos humanos laborales en México

Alfredo Sánchez Castañeda

SUMARIO: I. Derechos Humanos Fundamentales. II. El derecho laboral como derecho humano social. III. Bibliografía.

I. DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

Los derechos humanos fundamentales, son aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto se encuentran dotados de *status* de personas, de ciudadanos o personas con capacidad para obrar.¹ Son derechos subjetivos públicos que, puestos al servicio del ciudadano, pretenden garantizar tanto un espacio de libertad como la existencia de prestaciones por parte del Estado representando un conjunto de normas objetivas que

¹ 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 por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicios de éstas. *Cfr.* Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías*, Madrid, Trota, 1999, p. 37.



expresan un contenido axiológico de validez universal.² Los derechos humanos fundamentales, no admiten clasificación, toda división de los mismos, en sociales, económicos, civiles o políticos, conlleva cierta arbitrariedad.³

Sólo habría lugar de clasificar los derechos humanos fundamentales, si se pretende hacerlo por razones didácticas, lo cual no está exento de dificultades.⁴ Bajo esa tesitura se podría hablar de derechos prestacionales⁵ o de igualdad,⁶ en la medida que implican una obligación positiva de dar o hacer del Estado, así como a la superación de una desigualdad de hecho. Aunque, entre los derechos fundamentales de libertad y de prestación, hay una continuidad, porque existe un vínculo de necesidad, entre ellos, para poder existir.⁷ Implica, el paso de la persona considerada en abstracto a la persona considerada en concreto.⁸ De igual manera, hablar de derechos de primera, segunda o tercera generación, puede ser una división peligrosa, porque podría implicar reconocer la primacía de cierto tipo de derechos sobre otros o la necesaria garantía primaria de algunos de ellos, olvidando la unidad y continuidad de todos los derechos fundamentales.⁹ Sólo es posible pensar en derechos de primera, segunda o tercera generación, si no implica la

² Carlos F. Natarén Nandayapa, *La tutela de los derechos fundamentales de naturaleza procesal. En torno a la Ley de enjuiciamiento Civil de 2000*, México, UNAM, 2006, p. 5.

³ Juan Antonio Cruz Parceró, "Derechos sociales: clasificaciones sospechosas y delimitación conceptual", en Octavio Cantón y Santiago Corcuera, coords., *Derechos económicos sociales y culturales*, México, Porrúa/Universidad Iberoamericana, 2004, pp. 3-14.

⁴ Germán José Bidart Campos, *Teoría general de los derechos humanos*, México, UNAM, 1989, y Humberto Nogueira Alcalá, *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*, México, UNAM, 2003.

⁵ Robert Alexy, "Derechos sociales fundamentales", en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceró, y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, Porrúa/UNAM, 2001.

⁶ Luis Prieto Sanchís, "Los derechos sociales y el principio de igualdad", en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceró, y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, Porrúa/UNAM, 2001.

⁷ Ignacio Otto Pardo, *Derecho constitucional. Sistemas de fuentes*, Barcelona, Ariel, 1999, p. 107.

⁸ Norberto Bobbio, *El tiempo de los derechos*. Madrid, Sistema, 1991.

⁹ Héctor Gros Espiell, *Estudios sobre derechos humanos*, Caracas, Editora Jurídica Venezolana, 1985, pp. 10-22.



sustitución de unos por otros, ya que en las generaciones posteriores de derechos, suelen ser la redimensión de los derechos anteriores.¹⁰

Didácticamente es posible clasificar los derechos humanos en civiles, económicos, sociales, culturales y ambientales. En donde, dentro de los derechos sociales encontramos al derecho laboral.

II. EL DERECHO LABORAL COMO DERECHO HUMANO SOCIAL

Los derechos sociales son una extensión de los derechos individuales. Los derechos sociales fundamentales no pueden verse como obstáculos de la libertad, ni de los derechos civiles y políticos, ya que los derechos sociales también se fundan en la libertad, en donde los derechos civiles y políticos deben asegurar la igualdad jurídica, mientras que los derechos sociales deben asegurar la libertad fáctica.¹¹

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la cual se establecieron los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales fundamentales. En 1966, los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) quedaron reflejados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 6	Derecho a trabajar y libre elección de empleo
Artículo 7	Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias
Artículo 8	Libertad sindical y derecho de huelga
Artículo 9	Derecho a la seguridad social

¹⁰ Carlos Ruiz Miguel, “La tercera generación de los derechos fundamentales”, *Revista de Estudios Políticos*, Madrid, Nueva Época, núm. 72, abril-junio, 1991, p. 303.

¹¹ R. Alexy, *op. cit.*, n. 5.



Artículo 10	Protección de la familia y los menores
Artículo 11	Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia
Artículo 12	Derecho a la salud
Artículos 13 y 14	Derecho a la educación
Artículo 15	Derecho a participar en la vida cultural. Protección, desarrollo y difusión de la ciencia y la cultura

Con relación al derecho al trabajo, resalta la observación general denominada Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹², que señala los alcances de la misma. La observación general parte de las siguientes premisas:

- 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 6, 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

¹² Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35o. período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 35o. período de sesiones, Ginebra, del 7 al 25 de noviembre de 2005.



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 6 y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento del derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo (artículo 7).
- La dimensión colectiva del derecho al trabajo (artículo 8) estipula el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. Cuando se redactó el artículo 6 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 6 define al derecho al trabajo de manera general y no exhaustiva. En el párrafo primero del artículo 6, 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 segundo, 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 tercero del Artículo 1 de la Carta de la Organización. Tales objetivos se recogen también en lo esencial en el párrafo primero 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 tercero del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; en el apartado a) del párrafo primero 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, art. 1), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 15) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988 (art. 6), y reafirman el principio de que el respeto al derecho al trabajo impone a los Estados Partes 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 (art. 6).



- El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes 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 núm. 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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 6 en gran número de Estados Partes.

1. *¿Qué son los Derechos Humanos Laborales?*

Una vez definido y delimitado lo que entendemos por derechos fundamentales y derechos humanos, nos corresponde analizar los derechos humanos laborales. Los cuales entendemos como aquellos que le permiten a una persona que trabaja contar con las condiciones mínimas e indispensables para llevar una calidad de



vida digna y emancipada en lo material, social, recreativo y cultural, tanto en lo personal como en lo familiar.

La gran pregunta que se ha hecho desde hace mucho tiempo es cuáles son ese catálogo de derechos humanos laborales que aseguren la dignidad humana del trabajador. Al respecto se puede señalar que el catálogo puede ser muy extenso, compuesto de cuatro grandes apartados. En primer lugar, un derecho al empleo. En segundo lugar, un derecho de formación profesional que permita insertarse al mercado de trabajo (transición escuela-trabajo). En tercer lugar, derechos durante el trabajo y; cuarto lugar, derechos en caso de pérdida del trabajo, es decir, seguro de desempleo y derecho a una nueva formación profesional.¹³

Es el tercer apartado el que suele ser más desarrollado por la doctrina y los instrumentos internacionales. Lo cual es un tanto absurdo ya que, para acceder a derechos en el trabajo, se requiere en primer lugar asegurar el derecho al trabajo, el cual no necesariamente debe partir de la relación laboral clásica caracterizada por la subordinación laboral.¹⁴

No obstante, lo anterior, los derechos humanos laborales más desarrollados son aquellos que tienen que ver con un trabajador que realiza una actividad subordinada a cambio de un salario, pero también existen diferencias de qué derechos pueden considerarse como fundamentales en una relación subordinada de trabajo.

¹³ Parte de este trabajo se encuentra en la obra de Alfredo Sánchez Castañeda, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: Entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, *Los derechos humanos laborales*, México, CNDH/TFCA, 2017, pp. 131-187.

¹⁴ Cfr. Alfredo Sánchez Castañeda, “Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Adapt, 2013, p. 31.



Algunos autores suelen incluir como derechos humanos laborales los siguientes: estabilidad en el empleo, salario suficiente, irrenunciabilidad de derechos, libertad sindical, libre negociación colectiva, no discriminación, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, derecho de huelga, derecho a la formación profesional, el derecho a la seguridad social, así como el derecho de acceso a la justicia.

La anterior visión olvida, que el derecho del trabajo no sólo regula los derechos del trabajador, también se encarga de regular los derechos del empleador. De hecho, desde hace muchos años el derecho del trabajo ha dejado de centrarse en los derechos de los trabajadores y cada vez más se centra en los derechos del empleador. Por ejemplo, en materia de tiempo de trabajo.¹⁵

Si consideramos todos los derechos laborales contenidos en el artículo 123 de la Constitución Mexicana como derechos humanos, tendríamos un catálogo amplio (Derecho a una jornada máxima de trabajo; Derecho al descanso; Derecho a un salario mínimo; Derecho a la estabilidad en el empleo; Derecho a la participación de utilidades; Derecho a la vivienda; Derecho a la seguridad social; Derecho de asociación; Derecho de huelga; Derecho a la negociación colectiva y, entre otros, Derecho a la impartición de justicia), muchos de los cuales causarían polémica en el ámbito internacional, sobre todo de las organizaciones de empleadores.

De igual manera, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra los siguientes derechos laborales:

¹⁵ Alfredo Sánchez Castañeda, “Tiempo de trabajo y las adaptaciones de la legislación laboral mexicana”, en Salvador Perán Quesada, coord., *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada, España, Colección Trabajo y Seguridad Social, Biblioteca Comares de Ciencia Jurídica, 2014, pp. 125-144.



- a) El derecho de toda persona a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se consideran indispensables a su dignidad y libre desarrollo de su personalidad.
- b) Derecho al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario por igual trabajo; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a sí y a su familia una existencia humana digna.
- c) Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.
- d) Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas.
- e) Derecho a un nivel adecuado que asegure a la persona y su familia la salud, alimentación, vivienda y los servicios sociales necesarios; protección de la maternidad y la infancia.

Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, destacan los siguientes derechos laborales:

- a) Derecho al trabajo (oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogidos y aceptado); vinculado a este derecho se encuentra la formación técnico-profesional que los Estados Partes deben asegurar a través de una orientación y programas adecuados con el fin de asegurar la ocupación plena y productiva.



- b) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, no discriminación en relación con las condiciones de trabajo de las mujeres.
- c) Protección y asistencia a favor de los niños, obligación de establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido el acceso de los niños a un empleo.
- d) Seguridad e higiene laboral.
- e) Igualdad de oportunidad en el trabajo; descansos y vacaciones periódicas limitaciones razonables de las horas de trabajo y remuneración de los días festivos.
- f) Derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección. Derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones, y a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba el orden legal.
- g) El derecho de huelga.
- h) Protección de la maternidad, licencia remunerada antes y después del parto.
- i) El derecho de toda persona a la seguridad social.
- j) Derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel de salud física y mental.
- k) Derecho a la enseñanza en sus distintos niveles.
- l) Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso.



Sin duda un listado amplio de derechos humanos laborales los hace poco aceptables —sobre todo por los empleadores— y de difícil cumplimiento. De ahí que sea necesario estudiar sólo aquellos que se consideran como el núcleo duro de derechos humanos laborales. Al respecto se pueden encontrar varias clasificaciones de núcleos duros, pero carentes de rigor jurídico o de fuentes jurídicas nacionales e internacionales.¹⁶ La única clasificación que tiene un soporte internacional consensado, son aquellos incluidos en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 de la OIT. Aunque no dejamos de reconocer que la inclusión de algunos derechos humanos laborales obedece a la dificultad de que los Estados integrantes de la OIT los acepten.¹⁷

A. El núcleo duro de los derechos humanos laborales

Cuando una persona se encuentra realizando un trabajo personal subordinado, es elemental contar con una base sólida de derechos humanos laborales. De acuerdo con la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998, el núcleo duro de derechos humanos laborales se integra por: prohibición del trabajo forzoso *a)*, libertad sindical y libre negocia-

¹⁶ Miguel F. Canessa Montejo, “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el *ius cogens* laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, España, núm. 72, abril de 2008, p. 72.

¹⁷ OIT, *Curso que ha de darse a la discusión de la Memoria del Director General en la 85a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* (Documento GB.270/3/1). Ginebra, OIT, 1997, a) Inclusión en el orden del día de la 86a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) de un punto sobre una Declaración relativa a los derechos fundamentales de los trabajadores. Ver en especial el párrafo 19: “*Hay por consiguiente una firme base constitucional para incluir el enunciado de esos cuatro grupos de principios en la Declaración. Aunque otros principios comprendidos en las normas de la OIT son también importantes, no parecería aconsejable extender la lista más allá del acuerdo existente acerca de lo que se considera como derechos fundamentales. Asimismo, los debates en la 85a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo confirmaron la opinión de que los cuatro grupos de derechos sobre los que hay acuerdo son esenciales para asegurar las condiciones necesarias para el desarrollo en condiciones compatibles con la dignidad humana*”.



ción colectiva *b*), no discriminación e igualdad de oportunidades *c*), así como la prohibición del trabajo infantil y de sus peores formas *d*).

a) Prohibición del trabajo forzoso

El Convenio número 29 de la OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio¹⁸ (ratificado por México en 1934), adoptado el 28 de junio de 1930 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión, establece que “todo miembro de la OIT que ratifique el convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas”.

En 1957 se adoptó el Convenio número 105, relativo a la abolición de trabajo forzoso (ratificado por México en 1959), adoptado el 25 de junio de 1957 por la Conferencia General de la OIT en su cuadragésima reunión, con el fin de combatir determinadas formas de trabajo forzoso. En dicho convenio se establece que todo país integrante de la OIT que lo ratifique se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.

La dignidad del ser humano en el trabajo o en el mundo del trabajo, debe implicar, necesariamente la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio:

- Como medio de coerción o de educación política.
- Como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

¹⁸ Que se entiende como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.



- Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
- Como medida de disciplina en el trabajo.
- Como castigo por haber participado en huelgas.
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

b) Libertad sindical y libre negociación colectiva

En materia de libertad sindical existen cuatro convenios internacionales: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio número 87); convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio número 98); convenio sobre los representantes de los trabajadores (Convenio número 135), y el convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (Convenio número 151).

El Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del trabajo (ratificado por México en 1950) fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la OIT en su trigésima primera reunión. Dicho convenio establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Asimismo, señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa



de acción. Por tal motivo, las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

El Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (no ratificado por México), fue adoptado el 1o. de julio de 1949 por la Conferencia General de la OIT. En el cual se establece que los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección debe ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. Se establece también que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, y se realice directa o indirectamente.¹⁹

Por su parte, el Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (ratificado por México en 1974), fue adoptado el 23 de junio de 1971 por la Conferencia General de la OIT. El Convenio establece que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de la protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al

¹⁹ Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.



sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Finalmente, el Convenio número 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (no ratificado por México), adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la OIT. Señala que rige a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables las disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo. Corresponsiéndole a la legislación nacional, determinar hasta qué punto las garantías previstas en el convenio se aplican a los empleados de alto nivel, que por sus funciones poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos y a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. También establece que corresponde a la legislación nacional, determinar hasta qué punto las garantías, previstas en el presente Convenio, son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

El Convenio número 151, en relación al derecho de sindicalización, señala que los empleados públicos deben gozar de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.²⁰ Así mismo, establece que las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia, respecto de las autoridades públicas y que deben gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.²¹

²⁰ Sujetar el empleo del empleado público a la condición que no se afilie a una organización de empleados públicos, que deje de ser miembro de ella, despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

²¹ Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo, principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad



La dignidad del ser humano en el trabajo o en el mundo del trabajo, en materia de libertad sindical implica que:

- Los trabajadores deben contar con la libertad de constituir sindicatos, federaciones o confederaciones, sin más requisitos que los establecidos en las leyes de cada país y en las formalidades administrativas;
- Las autoridades no deben intervenir en la manifestación personal y en la organización colectiva de los trabajadores;
- La vía administrativa no puede ser utilizada para suprimir o disolver un sindicato, lo cual sólo puede ocurrir mediante la intervención de la autoridad judicial competente;
- El acto administrativo del registro sindical debe tener únicamente finalidades declarativas y no constitutivas;
- La personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad;
- Las garantías otorgadas a la libertad sindical no podrán afectar el orden público, cuyo respeto merece atención primaria;
- Los empleadores, trabajadores, sindicatos y autoridades deben garantizar y respetar la libertad sindical positiva y negativa del trabajador;
- La autonomía sindical no debe entenderse como impunidad sindical;

pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.



- La transparencia en la organización, financiamiento y manejo de cuotas y patrimonio sindical;
- El derecho de utilización de la acción colectiva en los casos de conflictos de intereses, y
- El derecho de información, consulta y participación en relación con las decisiones que afecten a los intereses de los trabajadores.

c) Prohibición de todo tipo de discriminación e igualdad de oportunidades

En materia de discriminación, existe una amplia gama de instrumentos internacionales: Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de *Apartheid*; Convención Internacional contra el *Apartheid* en los Deportes; Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza; Protocolo para instituir una Comisión de Conciliación y Buenos Oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza; Convenio sobre igualdad de remuneración; Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones; Declaración sobre los principios fundamentales, relativos a la contribución de los medios de comunicación, de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y a la lucha contra el racismo, el *apartheid* y la incitación a la guerra; Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales; y la Declaración sobre



los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.

En nuestro estudio resulta importante, resaltar el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado por México en 1961), adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la OIT. Dicho convenio obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

- a) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
1. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.



2. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo.

En tal sentido, el respeto a la dignidad del trabajador en materia de no discriminación implica:

- La eliminación de todo tipo de discriminación fundada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- La abolición de cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

d) Prohibición del trabajo infantil

El trabajo infantil comprende toda actividad económica en cualquier condición laboral, realizada por niños y niñas menores de 15 años y que les impida desarrollarse dignamente; le limite su participación y derecho a la educación y les cause perjuicios en su salud, su condición física, mental, moral y espiritual.

El Convenio número 138 de la OIT, establece como edad mínima para trabajar aquella que no sea “inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.” Así mismo, el Convenio 182 de la OIT busca proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil, es decir, toda actividad económica en cualquier condición laboral, realizada por niños y niñas menores de 15 años, que:



- Impide desarrollarse dignamente.
- Restringe su participación y derecho a la educación.
- Causa perjuicios en su salud, su condición física, mental, moral y espiritual.

Las peores formas de trabajo infantil se refieren a actividades que dañan la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y adolescentes, incluso involucrando a menores de 18 años. Por ejemplo: la trata de personas menores de edad; la utilización de niños en conflictos armados y en la realización de actividades ilícitas; la explotación sexual de los menores de edad, es decir, cuando se involucra a un niño, niña o adolescente en actividades sexuales a cambio de un pago; entre otras peores formas de trabajo infantil.

B. Tres derechos fundamentales olvidados por el núcleo duro de derechos humanos laborales

En 1998 el consenso internacional llevo a pensar sólo en cuatro derechos fundamentales en el trabajo. Una de las razones de no incluir otros, pudo tener como explicación la falta de consenso entre los actores sociales, así como la imposibilidad del cumplimiento de un catálogo amplio de derechos. Sin embargo, consideramos que es absurdo buscar garantizar derecho a los trabajadores si no se les garantiza en primer lugar su derecho al trabajo **(a)**, así como su derecho a la seguridad social o a la protección social **(b)** y a una formación profesional **(c)** permanente que les permita conservar su empleo, cambiarse de empleo o conseguir un nuevo empleo en caso de perder su fuente de trabajo.



a) *El derecho al empleo*

El derecho al empleo, a pesar de lo que se pudiera pensar, tiene importantes fuentes internacionales. Aunque en los instrumentos internacionales, por razones históricas comprensibles, se hablaba más del Derecho al Trabajo que del Derecho del Empleo. Sin embargo tímidamente este último tiene presencia en la Carta de las Naciones Unidas en 1945; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración Sobre El Progreso y el Desarrollo en lo Social; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; la Carta de la Organización de las Naciones Americanas; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; entre otros, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, entre otros: La Declaración Socio Laboral del Mercosur.²²

Particularmente el derecho del empleo en el derecho internacional del trabajo está presente desde el año de 1964 con el Convenio núm. 122 de la OIT. El convenio establece en su artículo primero que: “Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido...”.

Como se aprecia, el artículo en comento señala que la política de empleo debe tender a garantizar un trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo (un derecho al empleo). El Convenio núm. 122, establece, además, la necesidad de lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Existen, además en materia de empleo, importantes recomendaciones internacionales de la OIT.

²² Cfr. A. Sánchez Castañeda, *op. cit.*, n. 14.



La Recomendación 122 establece la necesidad de coordinar las políticas económicas, monetarias y sociales a nivel nacional e internacional para reducir las disparidades entre países desarrollados y países en vías de desarrollo y de instaurar un nuevo orden económico internacional para crear oportunidades de empleo y de esta manera combatir el desempleo y el subempleo.²³

La Recomendación 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)²⁴ establece que: "... Los Estados Miembros deberán tener el completo reconocimiento del derecho a trabajar y éste deberá estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido". Así mismo, se señala que: "La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería constituir la prioridad y ser parte integrante de las políticas económicas y sociales de los Miembros y, cuando sea apropiado, de sus planes destinados a satisfacer las necesidades esenciales de la población...".

La Recomendación número 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (educación, formación y aprendizaje permanente)²⁵ reconoce a la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que revisite alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido.

²³ *Recomendación sobre la política del empleo*. Adopción: Ginebra, 48a. reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

²⁴ *Recomendación sobre política del empleo*. Adopción: Ginebra, 70a. reunión CIT (26 junio 1984) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

²⁵ *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Adopción: Ginebra, 92a. reunión CIT (17 junio 2004). Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).



b) *El derecho a la seguridad social o a la protección social de todo ser humano*

El derecho a la seguridad social tiene su base internacional en el Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 de la OIT. Relativo a la norma mínima de prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Dicho Convenio contempla nueve ramas principales de la seguridad social: asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes.

Por su parte, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece que "...los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social".

El derecho a la seguridad social constituye un paso importante hacia la universalización en la cobertura de una serie de riesgos o contingencias sociales presentes y futuras. Sin embargo, su radio de acción se ve limitado a los trabajadores subordinados. Dejando sin protección a quienes pierden su trabajo subordinado; a los trabajadores independientes, a los pequeños empleadores y a toda aquella población que no se ha insertado en una relación de trabajo, que tiene un trabajo precario.²⁶ Los cambios en el empleo, hacen imposible que todas las personas cuenten con un empleo subordinado²⁷ y en ese sentido con seguridad social.²⁸

²⁶ Alfredo Hualde Alfaro, Silvia López Estrada y Rocío Guadarrama, coords., *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, México, COLEF/UAM, 2014, p. 462.

²⁷ Alain Supiot, "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza, vol. 18, marzo de 1999, pp. 35-50.

²⁸ Las anteriores ideas ya fueron desarrolladas en: Alfredo Sánchez Castañeda, "La protección social en la teoría de los derechos humanos", en María Ascensión Morales Ramírez y Oscar Javier Apéaz Pineda, coords., *El impacto de la reforma en materia de derechos humanos en la seguridad social de México*, México, CNDH, agosto de 2018, pp. 79-102.



En ese sentido, la universalización de la atención de las contingencias generales a través de la seguridad social, basada en población asalariada formal está siendo fuertemente cuestionada cuando el trabajo subordinado ocupa cada vez menos espacio. Cuando una persona ya no tiene como destino manifiesto la realización de un trabajo personal subordinado, el esquema de seguridad social, destinado sólo o primordialmente al trabajo subordinado, resulta insuficiente. Ante los límites de la Seguridad Social como un derecho universal, progresivo e irreversible, la noción de protección social ha permitido considerarla como el derecho humano fundamental. Aunque su uso en ocasiones genera cierta confusión,²⁹ ya que se le ha utilizado también como sinónimo de seguridad social o asistencia social.³⁰ Así, por ejemplo, la Recomendación 202 de la OIT relativa a los pisos nacionales de protección social de 2012, si bien se refiere expresamente a la protección social, parte de la definición de seguridad social.

Al respecto, se puede señalar que si bien la Seguridad Social y la Protección Social cubren contingencias sociales; la primera está ligada a los trabajadores que cuentan con una relación formal de trabajo; mientras que la segunda, comprende tanto la seguridad social y, a través de diversos mecanismos, se ha enfocado también a la atención de las contingencias sociales de la población pobre, no asalariada o con ciertos tipos de vulnerabilidad social.

La protección social, tiene vocación a ocuparse de la privación total, parcial o de las vulnerabilidades presentes o futuras de las personas, sin importar su situación laboral. Es decir, con empleo o sin empleo, independientes o subordinados, etc. que requieren una atención de sus contingencias sociales presentes o futuras.

²⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. *Evaluación Estratégica de Protección Social en México*. México, D. F., CONEVAL, 2012, pp. 163.

³⁰ Ver la interrelación de conceptos de protección social y seguridad social que se hace en: Alain Supiot, "Protection social et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail. Travaux conduits à l'initiative du Bureau International du Travail", *Semaine Sociale Lamy*, París, France, Supplément N. 1272, 4 de septiembre de 2006.



La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 22 contempla por un lado la noción de seguridad social y por otro la de protección social. En el caso de la primera, se refiere explícitamente a la misma; respecto a la segunda, sin mencionarla expresamente, se puede inferir, el derecho de toda persona a gozar de sus derechos económicos sociales y culturales: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional y de acuerdo con la organización y los recursos de cada Estado, de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Por su parte, la Carta Social de las Américas de 2012, en su Capítulo III señala que: “Los Estados miembros tienen la responsabilidad de desarrollar e implementar políticas y programas de protección social integral, con base en los principios de universalidad, solidaridad, igualdad, no discriminación, y la equidad que dan prioridad a las personas que viven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales”. Como se aprecia, la protección social es clara, y debe basarse en principios de universalidad, solidaridad, igualdad, no discriminación y equidad.

Igualmente, en materia de protección social, se debe comentar la Recomendación 202 de la OIT relativa a los pisos nacionales de protección social, adoptada por la Conferencia General de la OIT, el 30 de mayo de 2012. La Recomendación busca asegurar una atención médica esencial, un régimen de prestaciones y un nivel básico de seguridad de ingresos para todas las personas.

La Recomendación de 2012, mezcla la noción de protección social y seguridad social, lo que sin duda abona a la confusión. A pesar de que de su lectura se observa que la protección social es un mecanismo de extensión de la seguridad social y busca asegurar niveles más elevados de seguridad social, es decir, va más allá



de ésta. Además, como se observa, los pisos de protección social otorgan garantías básicas de atención de las necesidades sociales básicas; a pesar de que la Recomendación genera nuevamente confusión al hablar de “garantías de seguridad social”, pero es obvio que se piensa en atención de necesidades fundamentales que aseguren una protección esencial ante las vulnerabilidades y las exclusiones sociales. De esta manera la protección social primordial comprende, según la Recomendación:

- a) universalidad de la protección, basada en la solidaridad social;
- b) derecho a las prestaciones prescrito por la legislación nacional;
- c) adecuación y previsibilidad de las prestaciones;
- d) no discriminación, igualdad de género y capacidad de responder a las necesidades especiales;
- e) inclusión social, en particular de las personas que trabajan en la economía informal;
- f) respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de seguridad social;
- g) realización progresiva, inclusive a través del establecimiento de objetivos y plazos;
- h) solidaridad en la financiación, asociada a la búsqueda de un equilibrio óptimo entre las responsabilidades y los intereses de aquellos que financian y se benefician de los regímenes de seguridad social;



- i) consideración de la diversidad de métodos y enfoques, con inclusión de los mecanismos de financiación y los sistemas de prestaciones;
- j) gestión financiera y administración sanas, responsables y transparentes;
- k) sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad;
- l) coherencia con las políticas sociales, económicas y de empleo;
- m) coherencia entre las instituciones encargadas de la prestación de servicios de protección social;
- n) servicios públicos de alta calidad que mejoren el desempeño de los sistemas de seguridad social;
- o) eficacia y accesibilidad de los procedimientos de reclamación y de recurso;
- p) seguimiento regular de la aplicación y evaluación periódica;
- q) pleno respeto de la negociación colectiva y de la libertad sindical para todos los trabajadores, y
- r) participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.

La Recomendación 202 también establece los pisos de protección social que deberían asegurarse como un mínimo durante el ciclo de vida de una persona:



- a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- b) seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c) seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y
- d) seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

c) El derecho a la formación profesional

La formación profesional es un derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales ya sea como parte del derecho a la educación (art. 26 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos de 1948) o como integrante del derecho del trabajo (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos). En el ámbito nacional, la constitución política mexicana ha jugado un papel muy importante, ya que incluyó desde 1978 a la formación profesional como de-



recho de los trabajadores —y como obligación del empresario— en el numeral XIII del art. 123.³¹

Los instrumentos internacionales en materia de formación profesional pueden ser clasificados de la siguiente manera: instrumentos específicos sobre formación profesional y cuestiones conexas; instrumentos en que la formación profesional es un componente esencial; instrumentos en que es un factor coadyuvante para la efectiva aplicación de las normas referidas a diversas cuestiones, e instrumentos que condicionan las acciones de cooperación técnica en la materia.³²

Como normas de carácter general sobre formación profesional, destacan: El Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975, y la Recomendación 150. Entre los instrumentos en que la formación profesional es su elemento esencial, se encuentran los Convenios 100, 111, 117, 122, 140, 141, 149, 159, 168, 169 y 181. Así como las Recomendaciones 90, 110, 111, 122, 148, 168, 169, 188 y 189. Muchos de los anteriores convenios no tienen como objeto específico la formación profesional, pero está debe ser considerada un componente esencial en los mismos. Por su parte, los instrumentos internacionales en que la formación profesional es un factor coadyuvantes, se encuentran varios relativos al servicio de empleo (Convenio 88 y recomendación 83); a la prevención y seguridad industrial (Convenio 170 y 176 y recomendaciones respectivas); a la edad de los trabajadores (Convenio 138 y recomendación 146); a las personas de edad (recomendación 162); a los migrantes (Convenios 143 y 97 y recomendación 86); al trabajo a tiempo parcial (Convenio 175 y Recomendación 182); al trabajo a domicilio (Convenio 177 y recomendación 184), entre otros. Respecto

³¹ Héctor Hugo Barbagelata *et al.*, *El derecho a la formación profesional y las normas internacionales*, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000, p. 180.

³² Para un estudio a profundidad remitimos al trabajo: Héctor Hugo Barbagelata, “La Formación Profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales del trabajo”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XXXVII, núms. 173-174, 1994, pp. 14-31.



a los instrumentos internacionales que condicionan la cooperación técnica, destacan los convenios 11, 87, 98, 141, 144, 105, así como sus relativas recomendaciones.³³

La posibilidad de estar en condiciones de contar con un empleo, implica contar con las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la posibilidad 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.³⁴ En la materia, la recomendación 195 de la OIT establece que los países miembros deberían:³⁵

1. 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.
2. Reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores; y por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.
3. La adopción de nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias.

³³ *Idem.*

³⁴ Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88a. Reunión, Ginebra, junio de 2000, párr. 9.

³⁵ Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 90a. Reunión, Ginebra, 17 de junio de 2004.



En materia de formación profesional ya hemos sostenido en otros documentos, en primer lugar, la necesidad de entender la formación profesional como un modelo que implica permitir el acceso al empleo por primera vez, y de ahí la importancia de la vinculación escuela trabajo. En segundo lugar, el derecho que deben contar los trabajadores para seguir capacitándose en su trabajo para conservar su empleo o poder desempeñar otro en su empresa. En tercer lugar, la posibilidad de capacitación permanente para que un trabajador pueda cambiar de empleo o en caso de perder su empleo pueda insertarse a otro.³⁶

2. Estándares Internacionales en materia de derechos humanos

En materia de normas internacionales de derechos humanos, se debe pensar en el sistema universal, en el sistema europeo, en el sistema interamericano,³⁷ así como las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y sus medios no jurisdiccionales de control de sus convenios.

³⁶ Alfredo Sánchez Castañeda, “La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 5, julio-diciembre de 2007, pp. 191-228.

³⁷ Héctor Fix-Zamudio, “La Corte Europea de derechos Humanos y el derecho de amparo internacional”, en Héctor Fix-Zamudio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, coords., *El derecho de amparo en el mundo*, México, Porrúa/UNAM/Honrad-Adenauer-Stiftung, 2006, pp. 1107 y ss.



A. Sistema Universal de Derechos Humanos

a) El sistema Universal

El artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley”. El sistema Universal comprende un conjunto de tratados, declaraciones y numerosos organismos calificados como Comités. Además de la Comisión y Subcomisión de Promoción y Protección, de los derechos humanos que dependen del Consejo Económico y Social de la ONU.

En los ordenamientos internacionales es posible encontrar el fundamento jurídico del derecho al trabajo. En los instrumentos internacionales que se habla más del Derecho al Trabajo, particularmente, se pueden citar: la Carta de las Naciones Unidas de 1945; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Declaración Sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1947; la Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1998, entre otros.

b) La Carta de las Naciones Unidas

Por lo que respecta a la Carta de las Naciones Unidas en su capítulo IX “Cooperación Internacional Económico y Social”, en cuanto al derecho del trabajo establece en el artículo 55 que: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre



las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: a. Niveles de vida más elevados, *trabajo permanente para todos*, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social...”

c) La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 menciona por su parte 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*”. Además, dicha Declaración señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

d) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que fue aprobado en la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966, el cual entró en vigor en 1976, establece en su artículo 6 que: “Los estados Partes 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”.

d) La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social

La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el 11 de diciembre



de 1969 mediante la Resolución 2542 (XXIV). Dicha declaración invita a que se adopten medidas, en los planos nacional e internacional, a fin de que se utilice como base común de las políticas de desarrollo social. La Declaración en comento establece en su artículo 10 que:

*a) La **garantía del derecho al trabajo en todas las categorías** y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; **el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo** y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas [...].*

f) La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro en 1947, aparece antes de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. La Carta es muy rica en su contenido. Destacando su artículo primero que se refiere a toda clase de trabajadores: “La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”.

Destaca también el artículo cuarto referente al derecho de formación profesional:

Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de



los adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, al par que provea su formación cultural, moral y cívica.

g) La Carta de la Organización de los Estados Americanos

La Carta de la Organización de los Estados Americanos fue suscrita en Bogotá, Colombia el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana. La Carta establece en el artículo 34, inciso g) que:

*Los Estados Miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas: ...g) Salarios justos, **oportunidades de empleo** y condiciones de trabajo aceptables para todos [...].*

h) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue aprobada en la Novena Conferencia celebrada en 1948. La Declaración es el primer instrumento internacional de su tipo ya que fue adoptada con antelación a la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos en el seno de las Naciones Unidas. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Conferencia Internacional Americana) en los artículos XIV y XXXVII establece:

Artículo XIV. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XXXVII. Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.



i) El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

El Protocolo de San Salvador adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones el 17 de noviembre de 1988, en su artículo 6 señala 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.

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 [...].

B. Organización Internacional del Trabajo

En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles (1919) se señalan los tres fundamentos del nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): a) la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, viable sólo en la justicia social; b) ciertas condiciones laborales en el mundo implican para gran número de personas la injusticia y la miseria, que ponen en peligro la paz y la armonía universales, por lo cual urge mejorar esas circunstancias, y c) la no adopción por cualquier nación de un régimen laboral realmente humano obstaculiza los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La OIT se integra por tres órganos: la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina del director, que es propiamente el órgano administrativo. La Conferencia General se forma con la representación de los Estados miembros; es el órgano de control que adopta las decisiones y el manejo de los



acuerdos aprobados por mayoría de dos terceras partes de las delegaciones nacionales —integradas por representantes patronales, obreros y del gobierno—, y debe reunirse una vez al año por lo menos. Como órgano supremo, le corresponden las dos funciones más altas: marcar los lineamientos generales de la política por realizar, y discutir y aprobar o rehacer los proyectos de convenios y recomendaciones de que saldrá el derecho internacional.

El Consejo de Administración se integra por 32 personas: la mitad designada por las representaciones obrero-patronales; y el resto, por los gobiernos de los Estados asociados. Nombra al director, a los principales funcionarios y a los delegados regionales; resuelve sobre el nombramiento de la comisión de expertos encargada de las actividades de investigación y estudio; ordena las encuestas sobre los proyectos de convenio y las recomendaciones, y, en general, promueve la legislación internacional.

La Oficina de la OIT cuenta con un director general, varios directores adjuntos y una oficina menor editorial. Es un órgano administrativo, pero también interactúa con los Estados miembros. Motor de la OIT, tiene labores múltiples, entre otras, selecciona al personal, redacta los convenios y las recomendaciones, se encarga de las relaciones interestatales y de las públicas con otros organismos internacionales, atiende consultas y sugerencias de sindicatos y de empleadores de organizaciones nacionales e internacionales, y concentra datos, estadísticas y publicaciones de cada Estado miembro de la OIT.

Entre una de las actividades fundamentales de la OIT se encuentra, la elaboración de convenios y recomendaciones. El art. 19 de la constitución de la OIT establece la diferencia entre convenio y recomendación: el primero equivale a un tratado celebrado por los órganos competentes de los Estados y se debe aceptar o rechazar en sus términos, sin que puedan introducirse modificaciones, aunque admite la formulación de reservas; en cambio, la segunda es una sugerencia diri-



gida a los Estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley en armonía con ella.

Además del Tratado de Versalles de 1919, la OIT cuenta con su Constitución también de 1919, la cual hace referencia a los órganos de la OIT, el funcionamiento de la Conferencia, así como a la adopción y la aplicación de las normas internacionales del trabajo se rigen.

Destaca también la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual tiene cuatro principios fundamentales (el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación de los trabajadores son fundamentales; la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes y, la guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable).

De igual importancia es la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. La Declaración contiene lo que para la OIT constituyen los derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración es importante por diversas razones:

1. Es obligatoria para todos los Estados miembros de la OIT.
2. La obligación persiste incluso a los países que no han ratificado uno de los ocho convenios fundamentales que consagran los principios fundamentales en el trabajo. Lo que desde nuestra perspectiva implica una ratificación de implícita de los ocho convenios fundamentales.



3. Los estados miembros de la OIT tienen la obligación de informar periódicamente a la Organización sobre el cumplimiento de los principios o convenios fundamentales.
4. La OIT tiene la obligación de brindar asistencia técnica en la materia.

Para darle seguimiento a sus convenios la OIT cuenta con la Comisión de Expertos Independientes y con la Comisión Tripartita de la Conferencia. Además, en su constitución con una serie de instancia de control de la aplicación de sus instrumentos internacionales. La reclamación, la queja y la protección de la libertad sindical. Además, la OIT cuenta con la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical y con el Comité de Libertad Sindical. En el caso de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, esta cuenta con su propio mecanismo de seguimiento.

C. Sistema Interamericano

La Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre. El artículo XVIII de la Declaración señala que toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos; disponiendo de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de autoridad que violen sus derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos. El artículo 25 de Convención dispone que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que le permita protegerse contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos en la constitución, la ley o la presente convención. Por lo que las autoridades se comprometen a garantizar que la autoridad competente decida



sobre los derechos de toda persona que interponga un recurso, a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, así como garantizar el cumplimiento de toda decisión.

El Pacto Internacional de Derechos Culturales, Civiles y Políticos. El artículo segundo del Pacto, inciso 3, establece que cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto, se compromete a garantizar que: a) toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo aun cuando tal violación hubiera sido realizada por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y a desarrollar las posibilidades de recurso judicial; c) La autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

El sistema interamericano de derechos humanos se estableció con posterioridad al europeo. Como ocurrió con el sistema europeo, el sistema interamericano se integra por dos organismos, la Comisión y la Corte Interamericanas, que actúan de manera paralela e interrelacionada.

En el ámbito interamericano la protección de los derechos económicos, sociales y culturales abre la posibilidad de denunciar a los estados mediante la vía de las peticiones individuales. Sin embargo, la praxis de la Comisión y la Corte Interamericanas es incipiente y el número de casos tanto cualitativa como cuantitativamente hablando es reducido. Esta situación hace imposible hablar de pautas cuasi jurisdiccionales y jurisprudenciales que sistematicen los contenidos y el alcance de los derechos económicos, sociales y culturales. Lo expuesto no impide observar la reciente apertura de una línea jurisprudencial que denota una cierta permeabilidad de la Corte —perceptible también en precedentes de la Comi-



sión— para: analizar algunos derechos que operan como “conectores” entre los civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales.³⁸

En el caso Villagrán Morales y otros (caso los niños de la calle) c/ Guatemala, la sentencia emitida el 19 de noviembre de 1999, al tratar el derecho a la vida estableció que:

... es un derecho humano fundamental, cuyo goce es un prerrequisito para el disfrute de todos los demás derechos humanos. De no ser respetado, todos los derechos carecen de sentido. En razón del carácter fundamental del derecho a la vida, no son admisibles enfoques restrictivos del mismo. En esencia, el derecho fundamental a la vida comprende, no sólo el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también, el derecho de que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una existencia digna. Los Estados tienen la obligación de garantizar la creación de las condiciones que se requieran para que no se produzcan violaciones de ese derecho básico y, en particular, el deber de impedir que sus agentes atenten contra él [...].

Tal y como ha sido señalado, la reflexión es trascendental porque, coloca al lado del derecho a la vida, estricta o tradicionalmente, un derecho que se relaciona con la calidad de la vida. Así mismo al referirse a las condiciones que garantizan una existencia digna, subyace la necesidad de valorar la vigencia y la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.³⁹

A pesar de que el derecho al trabajo no ha sido abordado como tal por la Corte Interamericana. Existen opiniones consultivas o casos en donde se ha abordado implícitamente o paralelamente. Lo que constituye una muestra fehaciente de la

³⁸ Víctor Bazán, “En torno de la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en los ámbitos, interno, interamericano y universal”, en Miguel Carbonell, coord., *Derecho Constitucional. Memoria del Congreso Internacional de culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, 2004, pp. 117 y ss.

³⁹ Sergio García Ramírez, “Protección jurisdiccional de los derechos económicos, sociales y culturales”, *Cuestiones Constitucionales*, México, UNAM, núm. 9, julio-diciembre, 2003.



indivisibilidad de los derechos civiles y políticos con los derechos económicos, sociales y culturales. Algunos de los contenidos del derecho al trabajo que han sido objeto de estudio son los relativos a: la libertad de trabajo y la colegiación obligatoria, así como respecto a la libertad de trabajo y el ejercicio de los derechos civiles y políticos en el trabajo.⁴⁰

D. Sistema Europeo

El sistema europeo para la protección de los derechos humanos comenzó en 1950, con la aprobación del *Convenio Europeo de Derechos Humanos*, que cubre sólo los derechos civiles y políticos. Por su parte, los derechos económicos y sociales fueron protegidos hasta el año de 1961, con la *Carta Social Europea*. Entre los derechos más importantes contenidos en la Carta destacan el derecho a: al trabajo; a organizarse para la defensa de intereses económicos y sociales; a la negociación colectiva; a la seguridad social; a la asistencia social y médica; a la protección social, jurídica y económica de la familia y, a la protección y asistencia por parte de los trabajadores migrantes y sus familias. El Convenio y la Carta tienen sus propios órganos de control.⁴¹

El órgano de control del Convenio Europeo de Derechos Humanos es el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Los mecanismos de control del cumplimiento del Convenio por parte de los Estados son tres:

⁴⁰ Alfredo Sánchez Castañeda, “La presencia del derecho del trabajo en la Corte Interamericana”, en Kurczyn Villalobos, Patricia coord., *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: En Homenaje al Doctor Jorge Carpizo*, México, IJ-UNAM, 2014, pp. 225-241.

⁴¹ Con información del Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, Universidad del País Vasco. Disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/64>



- a) Los informes que, mecanismo poco relevante. A requerimiento del Secretario General del Consejo de Europa, todo Estado miembro deberá suministrar dando las explicaciones pertinentes sobre la manera en que su Derecho interno asegura la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Poco relevante.
- b) Las demandas interestatales o denuncia de uno o varios Estados miembros contra otro por incumplimiento del Convenio. Mecanismo relevante.
- c) Las demandas individuales. Mecanismo más importante mediante el cual una persona o grupo de particulares pueden acudir al Tribunal. La demanda individual es objeto primero de análisis de su admisibilidad: haber agotado los recursos internos nacionales, no encontrarse la demanda en otra instancia internacional y que la demanda se presente dentro de los seis meses siguientes a la fecha de resolución definitiva en la instancia nacional.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, además de su función jurisdiccional, puede realizar labores consultivas en materia interpretación y aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

No obstante, lo anterior, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se ha pronunciado en múltiples ocasiones en materia derechos sociales, ya sea reconociendo una dimensión prestacional de algún derecho de libertad o a través de la técnica de los derechos por conexión, es decir, añadiendo el contenido de un derecho de tercera generación a uno de los derechos reconocidos en el *Convenio Europeo de Derechos Humanos*.⁴² En materia laboral existen sentencias con inci-

⁴² María Reyes Pérez Alberdi, “La jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *LEX SOCIAL-Revista de los Derechos Sociales*, núm. 1/2011, julio-diciembre de 2011.



dencia en materia laboral, particularmente en materia de derecho de asociación; prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso; derecho al respeto de la vida privada y familiar: ideas religiosas o libertad de conciencia; libertad de expresión; derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, otras de índole procesal relativas al derecho a ejecución de las sentencias y al plazo razonable para dictar sentencias.⁴³

La Carta Social Europea fue revisada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 y entró en vigor en 1999. Los derechos contenidos en la Carta Social Europea son: el derecho a: el trabajo, organizarse para la defensa de intereses económicos y sociales, la negociación colectiva, la seguridad social, la asistencia social y médica, la protección social, jurídica y económica de la familia, y la protección y asistencia por parte de los trabajadores migrantes y sus familias.

De los anteriores siete derechos, los Estados parte tienen que aceptar al menos cinco de ellos y no menos de 10 de los derechos recogidos en toda la Parte II de la Carta. La Carta Social Europea establece un sistema no judicial de control del cumplimiento por parte de los Estados miembros de la Unión Europea. De hecho, su sistema de control se puede calificar como diluido, consistente en la realización de informes de su cumplimiento, que termina evaluado el Comité de Ministros del Consejo de Europa.

Los Estados miembros de la Unión Europea, tienen que presentar informes sobre cómo están cumpliendo los derechos de la Carta. El Comité de Expertos independientes (Comité Europeo de Derechos Sociales) examina los informes y envía sus conclusiones al Comité Social del Consejo de Europa, quien presenta

⁴³ María Macarena Martínez Miranda, “Jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *LEX SOCLAL-Revista de los Derechos Sociales*, núm. 6/2011, enero-junio de 2016.



sus propias conclusiones ante el Parlamento y el Comité de Ministros del Consejo de Europa, quien, en su caso, formula recomendaciones.

E. Las normas nacionales

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.⁴⁴

En materia de protección constitucional de los derechos humanos, destacan dos instituciones, el juicio de amparo y la Comisión Nacional de Derechos Humanos,⁴⁵ 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,⁴⁶ al menos, así ha sido demostrado en materia de libertad sindical⁴⁷ y sindicación única.⁴⁸

⁴⁴ Héctor Fix-Zamudio, *Introducción a la defensa de la Constitución*, México, UNAM, 1994, p. 96.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Alfredo Sánchez Castañeda, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006. En particular ver los capítulos referentes a la libertad sindical y la cláusula de exclusión.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ Sindicación única. Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. IX, mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, p. 5.



En el mismo sentido se ha reafirmado la libertad de asociación para los empleadores.⁴⁹

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. Situación que contrasta con lo que ha venido ocurriendo en otros países. Particularmente en el caso de Colombia, en donde se ha implementado una política garantista de derechos sociales por parte de la Corte constitucional a partir de 1991.⁵⁰ Otro sector de la doctrina ha señalado que la tradición constitucional del siglo XX si en algún momento pretendió hacer efectivos los derechos sociales fracasó en su intento, ya que en el fondo estaba llena de retórica.⁵¹

Se ha dicho también que, en el caso mexicano, el horizonte ambicioso de la Constitución, la convierte en una constitución nominal: Un texto que no se traslada integralmente a la realidad. Aspira a organizar a la sociedad, pero no lo consigue. Su función primaria es “educativa” y su pretensión última “normativa”.⁵² Terminando siendo, meros instrumentos “... junto a las partes dogmática y orgánica, se alzan las declaraciones de los derechos sociales [...] este fenómeno se

⁴⁹ 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. Novena época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, t. II, octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, p. 5.

⁵⁰ José Luis Caballero Ochoa, “El derecho internacional en la integración constitucional”, en Diego Valadés y Miguel Carbonell, coords., *El sistema constitucional contemporáneo. Culturas y Sistemas Jurídicos*, México, UNAM, 2006, t. I, pp. 48-49, y Laura Victoria García Matamoros, “Los derechos sociales desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, *Opinión Jurídica*, Colombia, Universidad de Medellín, vol. 3 núm. 6, pp. 59-80.

⁵¹ Juan Antonio Cruz Parceros, “Los derechos sociales como técnica de protección jurídica”, en Miguel Carbonell, Juan Cruz Parceros y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, Porrúa/UNAM, 2001.

⁵² Sergio García Ramírez, “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.



halla presente en las constituciones modernas, que a menudo son frondosos instrumentos declarativos de derecho sociales”.⁵³

3. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el año de 2015, en una cumbre de Naciones Unidas en Nueva York, se aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), conocidos como Agenda 20-30 o ODS. Los cuales tienen como antecedente los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Los ODM son el resultado de la Cumbre de las Naciones Unidas, llevada a cabo en septiembre de 2000. En dicha Cumbre los líderes del mundo acordaron una serie de objetivos medibles y con plazos establecidos, con el objeto de combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del ambiente y la discriminación contra la mujer. Igualmente, la Declaración de la Cumbre del Milenio incluyó compromisos en materia de derechos humanos, buen gobierno y democracia. Los temas de los ODM fueron:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.

⁵³ Sergio García Ramírez, “Tres textos precursores en el Constitucionalismo social”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, Nueva Serie, año I, núm. 23, mayo-diciembre de 1968, p. 472.



7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Si bien no había un objetivo principal centrado en el empleo, el primer objetivo, relativo a erradicar la pobreza extrema y el hambre, establecía como Meta 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Lo que implicaba la tasa de crecimiento del producto interno bruto por persona empleada; la tasa de población ocupada y la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar por día según la paridad del poder adquisitivo.

De igual manera el objetivo relativo a promover la igualdad entre sexos y el empoderamiento de la mujer, establecía en su Meta 3A, la promoción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola.

En ese sentido los ODS siguen la misma intención de los ODM, la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Ahora los ODS son 17 y tienen 169 metas. Los ODS están interrelacionados, en ese sentido, atender el cambio climático repercute en la gestión de los recursos naturales. La igualdad de género o mejorar la salud ayuda a erradicar la pobreza. De igual manera, fomentar la paz y sociedades inclusivas contribuye a reducir las desigualdades y a la prosperidad de la economía. Los 17 ODS son:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.



3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Como, ya sea ha comentado, todos los ODS están relacionados. Sin embargo, es el Objetivo número 8 es que se refiere a: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El ODS número 8, busca en particular:

1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del PIB de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
2. Lograr niveles más elevados de productividad mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrándose en sectores con gran valor añadido y uso intensivo de mano de obra.
3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimien-



- to, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
 5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
 6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
 7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
 8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
11. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
12. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

México participó activamente en la definición de la Agenda y presentó propuestas para incorporar los principios de igualdad, inclusión social y económica. Además de impulsar la universalidad, sustentabilidad y que los derechos humanos fuesen los ejes rectores de la Agenda 2030. De igual manera alegó a favor de un enfoque multidimensional de la pobreza que considere el ingreso de las personas y el acceso efectivo a otros derechos básicos como la alimentación, educación, salud, seguridad social y servicios básicos en la vivienda.

Del informe de los ODM relativos a México, del año 2015, de los 51 indicadores en los que México comprometió esfuerzos, se reportó el cumplimiento total de 37. Tomando como punto de partida el año de 1990, la pobreza extrema, (1.25 dólares de ingreso por persona al día), se redujo en más de la mitad, al pasar de 9.3% a 3.7%. En materia educativa se alcanzó la cobertura universal en prima-



ria, el analfabetismo entre los jóvenes se redujo de 4.6% a 1.4%, y el porcentaje de los alumnos que llegaron a sexto grado pasó de 75% a 96%. En la esfera pública, la participación de la mujer tuvo un incremento notable. En 2014 se alcanzó la meta de paridad de género en todos los niveles educativos; la proporción de curules ocupadas por mujeres en la Cámara de Diputados pasó de 12.4% a 41.4%, y en la de Senadores, de 15.6% a 34.1%, en 2015. En materia de salud, hubo un descenso en las tasas de mortalidad infantil y de mortalidad en menores de cinco años. Además, se incrementó a 97.8% la cobertura de niños vacunados contra el sarampión, al tiempo que aumentó la de servicios de salud materna y reproductiva. Además, desde 2010 se creó el Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SIODM) para dar seguimiento y proporcionar información a la sociedad sobre el avance de los ODM.⁵⁴

4. Los Derechos Humanos Laborales en la legislación mexicana

La reforma a la LFT de 2012 ha introducido en la legislación federal por primera vez la definición de trabajo decente o digno. Particularmente el artículo segundo de la Ley establece que:

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

⁵⁴ Disponible en <https://www.gob.mx/publicaciones/es/articulos/los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio-en-mexico-informe-de-avances-2015?idiom=es>



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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Como se puede observar el trabajo digno o decente en la legislación mexicana debe contar con los siguientes elementos, para poder considerarse como tal:

- a) Derecho a que se respete su dignidad humana; sin ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- b) Derecho a la seguridad social.
- c) Derecho a un salario remunerador.
- d) Derecho a la capacitación y adiestramiento.
- e) Derecho a condiciones higiénicas en su lugar de trabajo para prevenir accidentes o enfermedades.
- f) Derecho a formar un sindicato, a no ser parte de un sindicato o a salirse de un sindicato sin que el trabajador pierda su trabajo.



- g) Derecho a celebrar con otros trabajadores, por lo menos veinte, un contrato colectivo de trabajo.
- h) Derecho a realizar una huelga, en caso de que no se respeten las condiciones de trabajo o porque quieren celebrar un contrato colectivo de trabajo.
- i) Derecho a la no discriminación entre hombres y mujeres frente al patrón. Quien debe proporcionar acceso a las mismas oportunidades, en el goce o ejercicio de sus derechos laborales.

En el ámbito nacional se ha dado un paso muy importante, al aprovechar la reforma a la LFT de 2102 para incluir lo que la OIT llama derechos y principios fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998),⁵⁵ condensados en lo que se conoce como trabajo decente o digno. Noción que actualmente aparece en la LFT, con los mismos alcances que la Declaración de 1998 de la OIT, e incluso yendo más lejos, al incluir también como derecho fundamental el derecho a la formación profesional y la protección social. Dos derechos que no consagra la Declaración de la OIT de 1998.

Aunque, sigue siendo un reto para el Estado mexicano hacer efectivos los derechos sociales consagrados en la Constitución y aquellos de naturaleza laboral contenidos en la LFT. De nada sirve una protección formal si nos encontramos ante una desprotección real. Desafortunadamente la inspección del trabajo deficiente que tiene el país hace difícil cumplir con los derechos humanos laborales.

⁵⁵ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aprobada en 1998.



5. Indicadores de los Derechos Humanos Laborales: Entre la protección de jure y la desprotección de facto

Un indicador es un conjunto de rangos ordenados de datos, que representa el pasado histórico, o el desempeño proyectado, de ciertas unidades de análisis (como países, instituciones u otros actores).⁵⁶

En México el Catálogo Nacional de Indicadores es un elemento fundamental del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica y debe cubrir los temas establecidos por la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica en los artículos 21, 24 y 27 correspondientes a los Subsistemas Nacionales de Información. Al Instituto Nacional de Estadística y Geografía le corresponde establecer, el Catálogo Nacional de Indicadores.

Según las Reglas para la integración, difusión y administración del Catálogo Nacional de Indicadores, un indicador es una: *Medición que relaciona uno o más conceptos mediante la aplicación de una metodología sobre fenómenos de interés, que permite su análisis y sirve de base para el establecimiento de objetivos y metas, así como para su seguimiento, desde el punto de vista de su magnitud, distribución y/o comportamiento en el tiempo y el espacio.*

De igual manera, para las Reglas, un indicador Clave es: *Aquel que cumple con los criterios establecidos en el artículo 5 de las Reglas para la integración, difusión y administración del Catálogo Nacional de Indicadores y cuya integración al Catálogo ha sido aprobada por la Junta de Gobierno del INEGI.*

⁵⁶ Kevin E. Davis, B., y Engle Merry, S. Indicators as a Technology of Global Governance, *IIIJ Working Paper 2010/2 Rev (revisada agosto 2011)*, 2011, pp. 1-58. Citado por: Urueña, René, Indicadores de derechos humanos: contexto y desafíos en América Latina. Disponible en https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/res/dhpp_pdf/DHPP_Manual_v3.81-130.pdf



Artículo 5. Los indicadores deben satisfacer cada uno de los siguientes criterios para ser considerados como Indicadores Clave:

I. Que resulten necesarios para sustentar el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas de alcance nacional;

II. Que se elaboren con rigor conceptual y metodológico, en congruencia con las mejores prácticas estadísticas nacionales e internacionales, y con información de calidad;

III. Que se produzcan periódicamente y que cuenten con un calendario de actualización con el propósito de posibilitar su seguimiento, y

IV. Que correspondan a alguno de los temas que consigna la LSNIEG en los artículos 21, 24 y 27, o a temas adicionales que hayan sido aprobados por la Junta de Gobierno.

- Trabajo y relaciones laborales
 - Empleo y ocupación
 - ❖ UE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

1. Índice de puestos de trabajo registrados en el IMSS	▪ Registros Administrativos del IMSS.
2. Índice del salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS	
3. Proporción de trabajadores por cuenta propia y los no remunerados	▪ Encuesta Nacional de Empleo; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
4. Relación entre ocupación y población en edad de trabajar	
5. Proporción de mujeres en el total de asalariados en el sector no agropecuario	▪ Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuentas de Bienes y Servicios. ▪ Encuesta Nacional de Empleo; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
6. Tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada	
7. Mediana del Ingreso mensual real de los ocupados	▪ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ▪ Índice Nacional de Precios al Consumidor.
8. Porcentaje de asalariados que ganan hasta tres salarios mínimos reales	▪ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

❖ UE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

9. Tasa de desocupación	▪ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
10. Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL 1)	
11. Tasa de ocupación agropecuaria	
12. Tasa de ocupación en el comercio	
13. Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI 2)	
14. Tasa de ocupación en la industria manufacturera	
15. Tasa de ocupación en los servicios (excluye comercio)	
16. Tasa de participación	
17. Tasa de trabajo asalariado	
18. Tasa de desocupación en población joven	

Fuente: INEGI: Catálogo Nacional de Indicadores: Relación de Indicadores Clave según temática. Tema: Demográfico y Social. Disponible en <https://www.snieg.mx/cni/>



Entre los indicadores sociodemográficos y económicos en materia de empleo y ocupación; población ocupada; población económicamente activa y salud y seguridad, encontramos los siguientes números:⁵⁷

Empleo y ocupación. Población económicamente activa

Porcentaje de población de 12 años y más económicamente activa, 2015: 50.3.

Población ocupada

Porcentaje de la población de 12 años y más económicamente activa ocupada, 2015: 95.9.

Porcentaje de la población femenina de 12 años y más económicamente activa ocupada, 2015: 97.3.

Porcentaje de la población masculina de 12 años y más económicamente activa ocupada, 2015: 95.2.

Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas desestacionalizadas durante marzo de 2019

Principales tasas	Porcentaje
Tasa de Participación ^{1/}	60.3
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.6
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.1
Tasa de Informalidad Laboral ^{1 3/}	57.1.
Tasa de Ocupación en el Sector Informal ^{1 3/}	27.7.

Notas:

1/ Población Económicamente Activa como porcentaje de la Población de 15 años y más.

2/ Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

3/ Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

Fuente: INEGI.

⁵⁷ Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/>



En relación a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para marzo de 2019: La Tasa de Desocupación (TD), es decir, la PEA que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional.

Por su parte la Tasa de Subocupación (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) representó el 7.1 por ciento.

En lo que respecta a:

[L]a Tasa de Informalidad Laboral 1 (proporción de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo) fue de 57.1% en marzo de este año, cifra inferior a la de un mes antes, y mayor en 0.2 puntos respecto a la de igual mes de 2018. Asimismo, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó 27.7% en el tercer mes de 2019, significó un descenso respecto a la de febrero pasado que fue de 27.8% y mostró un incremento de 0.6 puntos frente a la del mismo mes del año pasado. En marzo del año en curso, el 60.3% de la población de 15 años y más en el país se ubicó como económicamente activa (Tasa de Participación). Esta tasa es superior a la de un mes antes, también con cifras desestacionalizadas.⁵⁸

Como se puede observar, es difícil garantizar un derecho al trabajo, cuando una población importante del país se encuentra imposibilitada de realizar un empleo, al encontrarse en una situación de desempleo, o cuando el empleo que realiza se da en términos de subocupación o dentro de la informalidad laboral.

⁵⁸ INEGI, Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante marzo de 2019 (Cifras desestacionalizadas1). Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_04.pdf



Personal ocupado e ingresos

Población no económicamente activa - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 37, 671,659.

Población no económicamente activa disponible - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 5, 658,651.

Población no económicamente activa no disponible - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 32, 013,008.

Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 10, 891,594.

Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 5, 056,135.

Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 5, 835,459.

Población ocupada con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 17, 552,729.

Población ocupada con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 10, 690,365.

Población ocupada con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 6, 862,364.

Población ocupada con ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 9, 919,901.

Población ocupada con ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 7, 125,836.

Población ocupada con ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 2, 794,065.

Población ocupada con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 4, 437,659.

Población ocupada con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 3, 039,765.

Población ocupada con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 1, 397,894.



Personal ocupado e ingresos

Población ocupada con ingresos de más de 5 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 1, 831,552.

Población ocupada con ingresos de más de 5 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 1, 313,919.

Población ocupada con ingresos de más de 5 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 517,633

Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 3, 219,868.

Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 1, 771,522.

Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 1,448,346

Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 7, 083,416.

Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 4, 452,275.

Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 2, 631,141.

Población ocupada en el sector informal - 15 años y más (Personas), 2019 2T: 15, 278,215.

En materia de ingresos en el país, existe una profunda desigualdad. Si bien el promedio del ingreso total trimestral por hogar es de 53,012 pesos, compuesto del ingreso corriente total con 49,610 pesos y de las percepciones financieras y de capital con 3,401 pesos; en la división de los hogares por deciles de ingreso corriente total muestra que el primer decil registró un ingreso promedio al trimestre de 9,113 pesos; es decir, 101 pesos diarios por hogar. Mientras que en los hogares del décimo decil, el ingreso corriente promedio trimestral fue de 166,750 pesos, esto es 1,853 pesos diarios por hogar.



En las localidades urbanas, el ingreso corriente promedio diario por perceptor del hogar en el primer decil fue de 46 pesos y en el décimo decil de 804 pesos; en las localidades rurales dicho ingreso fue de 37 pesos en el primer decil y de 709 pesos en el décimo decil.

Como se observa el ingreso promedio en el primer decil por perceptor de hogar fue menos del 50% del salario mínimo. Mientras que en las zonas rurales fue menor al 60% de un salario mínimo. Mientras que en el décimo decil en las áreas urbanas fue de 8 salarios mínimos diarios y en las áreas rurales de 7 salarios mínimos.

También se observa que, en el ingreso promedio trimestral por número de hijos, el mayor ingreso promedio trimestral monetario para los hombres es para aquellos que tienen dos hijos con 30,107 pesos. En el caso de las mujeres, el mayor ingreso promedio trimestral fue entre las que tienen dos hijos con 16,195 pesos y el menor ingreso en las que tienen cuatro hijos o más con 7,774 pesos. Como se observa, en el caso de las mujeres, a mayor número de hijos menor ingreso promedio trimestral.

Por nivel de escolaridad, la desigualdad por ingreso es muy evidente. El ingreso promedio trimestral monetario más alto corresponde a posgrado completo o incompleto con 86,880 pesos en tanto que para quienes reportaron tener a lo más primaria completa es de 8,527 pesos.⁵⁹

⁵⁹ INEGI, Comunicado de prensa núm. 384/19, 31 de julio de 2019, página 1/3 comunicación social el INEGI da a conocer los resultados de la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH), 2018. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/EstSociodemo/enigh2019_07.pdf



Salud y Seguridad Social. Derechohabencia

Porcentaje de la población derechohabiente en el Seguro popular, 2015: 49.9.

Porcentaje de la población derechohabiente en PEMEX, SDN o SM, 2015: 1.2.

Porcentaje de la población usuaria de servicios de salud en instituciones de servicios médicos privados, 2015: 23.1.

Porcentaje de la población derechohabiente en el ISSSTE, 2015: 7.7.

Porcentaje de la población derechohabiente en el IMSS, 2015: 39.2.

Porcentaje de la población usuaria de servicios de salud en instituciones de seguridad social, 2015: 36.8.

Porcentaje de la población derechohabiente en otras instituciones, 2015: 4.8.

Porcentaje de población afiliada a seguro privado, 2015: 3.3.

Porcentaje de población afiliada a otra institución, 2015: 1.5.

Porcentaje de población afiliada a servicios de salud, 2015: 82.2.

Porcentaje de población no afiliada a servicios de salud, 2015: 17.3.

Porcentaje de población que no especificó su afiliación a servicios de salud, 2015: 0.6.

Población derechohabiente a servicios de salud (Número de personas), 2010: 72, 514,51.

En el caso de la población derechohabiente se observa que más de la mitad no tiene acceso a una institución de seguridad social, ya sea el Instituto México del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. En cuyo caso tienen que acceder al seguro popular o a atención privada.

Al respecto, son conocidas las deficiencias estructurales, de personal y de medicamentos de las instituciones de seguridad social que en muchas ocasiones hacen nugatorio el derecho a la salud seguridad social o a la protección social. En el caso de la protección social se mantiene fragmentada y desigual. Para el CONEVAL el acceso a la seguridad social sigue siendo muy alta al representar el 55.8



por ciento de la población (68.4 millones de personas). Los hallazgos del CONEVAL en la materia han sido los siguientes:⁶⁰

1. *La protección social hoy es más amplia que la de hace veinte años; esto se debe a la mayor cobertura de programas sociales, en especial de aquellos dirigidos a la población con menos recursos.*
2. *A pesar del avance en la cobertura, la protección social actual está fragmentada y tiene problemas de concepción que se reflejan en los siguientes aspectos generales:*
 - a) *Las políticas de desarrollo social no están asociadas a derechos.*
 - b) *No beneficia a toda la población.*
 - c) *El nivel de acceso y calidad de los programas es desigual en términos horizontales (se entregan beneficios diferentes a individuos con riesgos similares) y verticales (una proporción del gasto social se ejerce a través de instrumentos regresivos en términos absolutos en detrimento de instrumentos progresivos o neutrales).*
 - d) *Son débiles tanto la coordinación como la complementariedad entre entidades y dependencias para entregar los beneficios a la población vulnerable y en condición de pobreza.*

⁶⁰ CONEVAL, Evaluación Estratégica de Protección Social 2018. Disponible en <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Evaluacion-Estrategica-Proteccion-Social-segunda-edicion.pdf>



e) *No existen instrumentos eficaces dirigidos a la población vulnerable residente en áreas urbanas y que, además, puedan activarse frente a crisis inesperadas.*

Infortunadamente la conclusión de la situación de los derechos humanos alrededor del trabajo en nuestro país, a la luz de los anteriores indicadores, es ambivalente agrídulce. Si bien se encuentran plenamente garantizados en el derecho internacional del cual el país es parte y el derecho nacional; la *praxis*, en lo concreto de dichos derechos, es muy deficiente, por decir lo menos, es decir, *de jure* o formalmente los derechos humanos laborales están garantizados, pero *de facto* no se encuentran resguardados o asegurados debidamente, ya sea por la tasa alta de informalidad laboral, de subempleo, así como de una ausencia o deficiente seguridad social o protección social.

Por otro lado, en materia laboral quizás se tendría que construir indicadores que partan de los derechos humanos laborales consagrados en los instrumentos internacionales de los que México es parte, así como de los que se desprenden del derecho interno. Sólo así se podrá conocer el estado real que guardan la pluralidad de derechos humanos laborales en nuestro país.

III. BIBLIOGRAFÍA

ALEXY Robert, “Derechos sociales fundamentales”, en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceroy y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México, Porrúa/UNAM, 2001.

BAZÁN Víctor, “En torno de la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en los ámbitos, interno, interamericano y universal”, en Miguel Carbonell, coord., *Derecho Constitucional. Memoria del Congreso Internacional de culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*. México, UNAM, 2004.



- BARBAGELATA Héctor Hugo, “La Formación Profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales del trabajo”, *Derecho Laboral*. Montevideo, t. XXXVII, núm. 173-174, 1994.
- BARBAGELATA Héctor Hugo *et al.*, El derecho a la formación profesional y las normas internacionales. Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000.
- BIDART CAMPOS Germán José, *Teoría general de los derechos humanos*. México, UNAM, 1989.
- BOBBIO Norberto, *El tiempo de los derechos*. Madrid, Sistema, 1991.
- CABALLERO OCHOA José Luis, “El derecho internacional en la integración constitucional”, en Diego Valadés y Miguel Carbonell, coords., *El sistema constitucional contemporáneo. Culturas y Sistemas Jurídicos*. México, UNAM, 2006, t. I.
- CANESSA MONTEJO Miguel F., “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el *ius cogens* laboral”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, España, núm. 72, abril de 2008.
- CRUZ PARCERO Juan Antonio, “Los derechos sociales como técnica de protección jurídica”, en Miguel Carbonell, Juan Cruz Parceró y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México, Porrúa/UNAM, 2001.
- CRUZ PARCERO Juan Antonio, “Derechos sociales: clasificaciones sospechosas y delimitación conceptual”, en Octavio Cantón y Santiago Corcuera, coords., *Derechos económicos sociales y culturales*. México, Porrúa/Universidad Iberoamericana, 2004.
- FERRAJOLI Luigi, *Derechos y garantías*. Madrid, Trota, 1999.
- FIX-ZAMUDIO Héctor, *Introducción a la defensa de la Constitución*. México, UNAM, 1994.



- FIX-ZAMUDIO Héctor, “La Corte Europea de derechos Humanos y el derecho de amparo internacional”, en Héctor Fix-Zamudio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, coords., *El derecho de amparo en el mundo*. México, Porrúa/UNAM/Honrad-Adenauer-Stiftung, 2006.
- GARCÍA MATAMOROS Laura Victoria, “Los derechos sociales desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, en *Opinión Jurídica*. Colombia, Universidad de Medellín, vol. 3 núm. 6.
- GARCÍA RAMÍREZ Sergio, “Tres textos precursores en el Constitucionalismo social”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. UNAM, Nueva Serie, año I, núm. 23, mayo-diciembre de 1968.
- GARCÍA RAMÍREZ Sergio, “Raíz y horizonte de los derechos ‘sociales’ en la Constitución mexicana”, en *Derechos Humanos*. Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, núm. 61, junio-mayo, 2003.
- GARCÍA RAMÍREZ Sergio, “Protección jurisdiccional de los derechos económicos, sociales y culturales”, en *Cuestiones Constitucionales*. México, UNAM, núm. 9, julio-diciembre, 2003.
- GROS ESPIELL Héctor, *Estudios sobre derechos humanos*. Caracas, Editora Jurídica Venezolana, 1985.
- HUALDE ALFARO Alfredo, López Estrada Silvia y Guadarrama Rocío, coords., *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México, COLEF/UAM, 2014.
- MARTÍNEZ MIRANDA María Macarena, “Jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *LEX SOCIAL-Revista de los Derechos Sociales*. Núm. 6/2011, enero-junio de 2016.
- NATARÉN NANDAYAPA Carlos F., *La tutela de los derechos fundamentales de naturaleza procesal. En torno a la Ley de enjuiciamiento Civil de 2000*. México, UNAM, 2006.



- NOGUEIRA ALCALÁ Humberto, *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. México, UNAM, 2003.
- OTTO PARDO Ignacio, *Derecho constitucional. Sistemas de fuentes*. Barcelona, Ariel, 1999.
- PEREZ ALBERDI María Reyes, “La jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *LEX SOCIAL-Revista de los Derechos Sociales*. Núm. 1/2011, julio-diciembre de 2011.
- PRIETO SANCHÍS Luis, “Los derechos sociales y el principio de igualdad”, en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceró, y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México, Porrúa/UNAM, 2001.
- RUIZ MIGUEL Carlos, “La tercera generación de los derechos fundamentales”, en *Revista de Estudios Políticos*. Madrid, Nueva Época, núm. 72, abril-junio, 1991.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México, UNAM, 2006.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 5, julio-diciembre de 2007.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Adapt, 2013.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “La presencia del derecho del trabajo en la Corte Interamericana”, en Kurczyn Villalobos, Patricia coord., *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: En Homenaje al Doctor Jorge Carpizo*. México, IJ-UNAM, 2014.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “Tiempo de trabajo y las adaptaciones de la legislación laboral mexicana”, en Salvador Perán Quesada, coord., *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*. Granada, Espa-



ña, Colección Trabajo y Seguridad Social, Biblioteca Comares de Ciencia Jurídica, 2014.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: Entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, *Los derechos humanos laborales*. México, CNDH/TFCA, 2017.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “La protección social en la teoría de los derechos humanos”, en María Ascensión Morales Ramírez y Oscar Javier Apáez Pineda, coords., *El impacto de la reforma en materia de derechos humanos en la seguridad social de México*. México, CNDH, agosto de 2018.

SUPIOT Alain, “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”, en *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza, vol. 18, marzo de 1999.

SUPIOT Alain, “Protection social et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail. Travaux conduits à l’initiative du Bureau International du Travail”, en *Semaine Social Lamy*. Paris, France, Supplément N. 1272, 4 de septiembre de 2006.