

CAPÍTULO OCTAVO

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO DEL TRABAJO

1. La relación de los derechos humanos y el derecho del trabajo en los documentos internacionales	157
2. Los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	158
3. La interrelación de los derechos humanos y el derecho del trabajo	158
A. La prohibición del trabajo forzoso	159
B. La libertad sindical	159
C. Prohibición de todo tipo de discriminación	161
D. El derecho a la seguridad social	163
4. Los derechos humanos y reforma laboral: una agenda de principios	163
A. En materia de prohibición del trabajo forzoso	164
B. En materia de libertad sindical	164
C. En materia de discriminación	165
D. En materia de seguridad social	165

CAPÍTULO OCTAVO

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Cuando se realiza un estudio de los convenios internacionales es posible encontrar una relación entre los derechos humanos y el derecho del trabajo (1), documentos, de donde se desprenden derechos políticos, económicos, sociales y culturales (2), los cuales sin duda tienen una interrelación con el derecho laboral (3). Situación que permite desprender una serie de principios en donde se fusionan los derechos humanos con el derecho del trabajo (2).

1. La relación de los derechos humanos y el derecho del trabajo en los documentos internacionales

Los derechos humanos se encuentran contenidos en cuatro textos internacionales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derecho Civil y Político de 1966, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en el ámbito americano, en la Convención Americana de los Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

La Constitución, la Declaración de Filadelfia acerca de los fines y objetivos, así como los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contienen los principios rectores y las normas internacionales —convenios y recomendaciones— sobre derechos laborales y de seguridad social (empleo, condiciones de trabajo, trabajadores especiales, formación profesional, seguridad social, política social, administración del trabajo, seguridad e higiene en el trabajo), así como las normas relativas a los derechos humanos (libertad sindical, normas sobre el trabajo forzoso y la igualdad de oportunidades y de trato).

La relación entre las normas internacionales del trabajo y la seguridad social con las normas internacionales de derechos humanos es de complementariedad y de especialidad. No existe oposición alguna, tal y como se desprende de un convenio celebrado en 1945 entre la ONU y la OIT. Las únicas limitaciones a un derecho, se presentan cuando así lo contemple la ley, en atención a las necesidades de una sociedad democrática, a la seguridad nacional, al orden público, la moral o a la preservación de la salud pública y el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás ciudadanos.²⁰⁷

2. Los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada en 1948, se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales, así como a los derechos civiles y políticos. Sin embargo, con el Pacto Internacional de Derecho Civil y Político de 1966, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se estableció una dualidad y una división, que como ya se dijo, no se encuentra en la Declaración Universal. División que quizás se justifique más por razones políticas que jurídicas. El ser humano convive en sociedad y su realización plena está en función del ejercicio pleno y paralelo de la totalidad de sus derechos humanos, tal y como lo estableció originalmente la Declaración de 1948 de la ONU, ya que no se pueden entender o ejercer los derechos civiles y políticos, si no se ejercen o entienden de manera paralela con los derechos económicos, sociales y culturales, lo mismo ocurre a la inversa.

3. La interrelación de los derechos humanos y el derecho del trabajo

Las normas internacionales del trabajo en materia de derechos humanos, son un claro ejemplo, de que los derechos humanos sólo pueden entenderse si se atiende de manera conjunta tanto a los derechos políticos y civiles como los derechos económicos, sociales y culturales. Así, por ejemplo, la abolición del trabajo forzoso (1), la libertad sindical (2) en materia de discriminación (3) y el derecho a la seguridad social (4) no se

²⁰⁷ Artículo 29 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y artículo 29 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos.

pueden entender si no se ejercen dentro de un pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos.

A. *La prohibición del trabajo forzoso*

En el ámbito de la OIT, el Convenio 29 Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio²⁰⁸ (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 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 ratifique el Convenio, se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.

B. *La libertad sindical*

En materia de libertad sindical existen cuatro convenios internacionales: Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación; Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, y el Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública.

El Convenio 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 trigésimoprimera reunión. El 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

²⁰⁸ 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.

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 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (que no ha sido ratificado por México), adoptado el 1o. de julio de 1949 por la Conferencia General de la OIT, 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.

También se establece 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.²⁰⁹

Por su parte, el Convenio 135 Relativo a la Protección y Facilidades que Deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa (ratificado por México en 1974), adoptado el 23 de junio de 1971 por la Conferencia General de la OIT, 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 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 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública (que no ha sido ratificado por México), adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la

²⁰⁹ 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.

OIT, 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. Correspondiéndole 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 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.²¹⁰ Asimismo, 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.²¹¹

C. Prohibición de todo tipo de discriminación

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

²¹⁰ 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.

²¹¹ 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 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.

minaciones 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 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 las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.²¹²

²¹² A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de 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;

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 trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados,

c) 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.

D. *El derecho a la seguridad social*

El derecho a la seguridad social se puede entender como garantía y como principio. Constituye la garantía al acceso que debe tener todo ser humano a la seguridad y a los seguros sociales. El principio rector de la seguridad social se apoya, a su vez, en cuatro principios funcionales u operativos que le dan contenido a ese derecho del ser humano: asistencia médica, ingreso social alternativo o sustituto, ingresos de base, y de inserción, reinserción y valorización de los recursos humanos. Asimismo, el derecho a la seguridad social se apoya en cuatro principios generales que se encuentran al servicio de los anteriores: igualdad de tratamiento (entre nacionales y no nacionales, entre hombres y mujeres), solidaridad, afiliación obligatoria, y responsabilidad del Estado y participación de los individuos.

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

4. *Los derechos humanos y reforma laboral: una agenda de principios*

A la luz de los convenios internacionales en materia de derechos humanos que hemos señalado anteriormente, se pueden extraer una serie de principios que se deberían encontrar en toda legislación nacional o que deberían ser incluidos en todo intento de reformar una ley laboral, a saber:

A. En materia de prohibición del trabajo forzoso

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;
- 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; y
- como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

B. En materia de libertad sindical

a) 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;

b) Las autoridades deben intervenir en la manifestación personal y en la organización colectiva de los trabajadores;

c) 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;

d) El acto administrativo del registro sindical debe tener únicamente finalidades declarativas y no constitutivas;

e) La personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad;

f) Las garantías otorgadas a la libertad sindical no podrán afectar el orden público, cuyo respeto merece atención primaria;

g) Los empleadores, trabajadores, sindicatos y autoridades deben garantizar y respetar la libertad sindical positiva y negativa del trabajador;

h) La autonomía sindical no debe entenderse como impunidad sindical; y

i) La transparencia en la organización, financiamiento y manejo de cuotas y patrimonio sindical.

C. *En materia de discriminación*

a) 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.

b) 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. *En materia de seguridad social*

a) El derecho a la seguridad social le pertenece a toda persona por el simple hecho de ser humanos.

b) El derecho a la seguridad social comprende principios operativos:

- asistencia médica;
- ingreso social alternativo o sustituto;
- ingresos de base; e
- inserción, reinserción y valorización de los recursos humanos.

c) El derecho a la seguridad social comprende cuatro principios generales que se encuentran al servicio de los principios operativos:

- igualdad de tratamiento (entre nacionales y no nacionales, entre hombres y mujeres);
- solidaridad intergeneracional;
- afiliación obligatoria (al menos en materia de riesgos de trabajo, según establece el Convenio 102 de la OIT); y
- responsabilidad del Estado y participación de los individuos.

Finalmente, cabe mencionar que los derechos humanos, en materia de seguridad social, así como de derecho del trabajo deben ser funcionales u operativos, es decir, se debe contar con los mecanismos para que éstos sean realizables y practicables, de otra manera, a pesar de su bondad y pertinencia, no dejan de ser meras declaraciones legales.