

## Los derechos humanos laborales

(Reynoso Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, México, Tirant lo Blanch, 2015, pp. 231)

Víctor Hugo Hiram Magallanes Martínez\*

Es natural pensar que la jornada de trabajo sea de ocho horas y que éste sea un derecho de todos los trabajadores en el mundo, como también puede ser natural señalar que todos tenemos derecho a la seguridad social o a la estabilidad en el empleo; sin embargo, si nos remontamos al pasado para llegar a la concreción de estos privilegios, tuvieron que suceder largas contiendas que provocaron pérdidas humanas y posteriores acuerdos.

No sólo los derechos señalados en el párrafo precedente han tenido su origen en luchas sociales, sino que es posible afirmar que todo lo que concierne al mundo laboral ha sido motivo de movimientos, reflexiones y posteriores reconocimientos de derechos en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional como en el constitucional.

A propósito del tema central de este número de la Revista del Instituto de la Judicatura Federal, es claro que en el derecho laboral existen ciertas tendencias de protección que constituyen una aproximación a las diversas realidades de la colectividad y que nacen para otorgar una mayor satisfacción a las necesidades del trabajador; una de ellas es el enfoque de los derechos humanos en el trabajo.

Por ello surge el concepto de los derechos humanos laborales, que son definidos como todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo. Muchos de éstos están consagrados en pactos y convenios internacionales de derechos humanos, así como en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido en aquéllos y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana. Esos pactos, convenios y tratados de derechos humanos que incluyen derechos humanos laborales conforman el

---

\* Secretario adscrito al Juzgado Tercero de Distrito en el estado de Morelos.

bloque de constitucionalidad de cada Estado y los coloca bajo el imperativo de la progresividad y la irreversibilidad, por lo que deben ser interpretados bajo el principio del sentido más favorable.<sup>1</sup>

Este concepto nos lleva de nueva cuenta a los antecedentes de los derechos humanos laborales pues, al estar reconocidos en diversos instrumentos internacionales quiere decir que pasaron por un proceso de lucha del cual derivó la aceptación del Estado en respetar y garantizar ciertas libertades y, desde este panorama, es donde nos involucra el autor a la revisión de diversos contextos sociales cuando dice que tras los equilibrios políticos y económicos alcanzados luego de la Segunda Guerra Mundial en buena parte del mundo se empezaron a transformar estos derechos en las últimas décadas.

Entonces, nos dice que la incorporación de nuevas tecnologías, los cambios en los mercados en los que participan las empresas, la implementación de nuevas formas de organización del trabajo, la participación creciente de la mujer en los procesos productivos, entre otros factores, han llevado a la necesidad de cuestionarse sobre la vigencia y conveniencia del marco jurídico que regula las relaciones obrero-patronales, y es precisamente ahí, en un contexto y ambiente desconcertantes, en donde se ubica el debate en torno hacia dónde deben guiarse las reformas laborales.

Es importante la reflexión que hace el autor porque estos acontecimientos impactaron a México, en el sentido de que el momento que se vive en los primeros años del siglo XXI es particularmente extenso, y viene transitando, con dificultades, en un proceso de democratización de los diferentes espacios de la vida nacional, en donde un lugar común en los debates sobre la adecuación del derecho nacional es el recurrente señalamiento de que las normas existentes y vigentes se adoptaron para una época diferente, y que hoy en día han dejado de ser funcionales; mientras que, por otra parte, no hemos acabado como sociedad de tener los suficientes consensos y claridad que nos permitan diseñar y aprobar las nuevas reglas y normas que habrían de encuadrar jurídicamente los años por venir.

---

<sup>1</sup> *Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de actualización permanente. Derechos Humanos Laborales.* Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, edición 2013, disponible desde internet en: [http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/serv\\_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf](http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf)

Entonces, define que los derechos humanos trascienden a la vida de una comunidad para proyectarse en los espacios laborales por medio de los derechos humanos, como la expresión en el ámbito del trabajo, de los derechos humanos en general y “encarnados” en la persona de trabajador. De esta manera, aquellos derechos que históricamente aparecieron como una reivindicación frente al Estado, ahora también se reconocen y reivindican frente a la empresa y sus representantes en la vida y el espacio cotidiano de lo laboral.

Para el autor, los derechos humanos laborales asumen la connotación de “fundamentales” en atención a que se ubican en los pisos y niveles más altos de la jerarquía normativa de todo el sistema jurídico de un país y de ahí irradian al resto de las normas generales de todo el derecho, así como a las particulares de una rama de aquel como el derecho del trabajo.

Pero la empresa y el centro de trabajo, como comunidad han de ser vistos como un espacio de convergencia y convivencia de seres humanos, en donde todos tienen y son sujetos de derechos y donde la normativa que pretenda regularlos en ese espacio físico temporal debe considerarlos de manera integral, sin exclusión de unos y en detrimento de otros; en ese sentido, la compatibilidad y convivencia de derechos, en este caso, es tal vez el mayor de los retos que tiene por delante el derecho del trabajo en su reconstrucción.

Así, también menciona que el Estado ha de presentarse, entonces, frente a estos derechos como el ente encargado de su vigencia y respeto por medio de los diferentes espacios en que se manifiesta su existencia,; a saber: al aprobar y validar normas jurídicas de convivencia social y laboral, al supervisar la aplicación de éstas, así como al resolver las controversias entre miembros de la sociedad.

El autor sostiene que la teoría denominada “Teoría de los efectos horizontales de los derechos humanos” o de la “horizontalidad” se presenta como una respuesta y un límite a los excesos del ejercicio de una autoridad, donde el concepto de “autoridad” evolucionaría hacia una concepción más amplia para identificarse también con una persona física o moral, no necesariamente investida de *imperium*, pero que con su actuar puede vulnerar los valores esenciales del ser humano, como pudiera ser un trabajador, en el espacio donde viven las relaciones de producción. Esta idea pareciera influir en muchas de las reformas que en el mundo se han venido dando en los últimos años en tratándose de mecanismos protectores de derechos humanos.

Posteriormente, en la obra se recogen diversas fuentes de los derechos humanos laborales, por ejemplo, desde el punto de vista de la normatividad internacional, la Constitución y las leyes.

Entonces nos adentra a ver cómo es que los derechos humanos laborales surgen para promover y apoyar niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social y son reconocidos en diversos instrumentos generales (Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Carta de la Organización de Estados Americanos, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad) hasta lo que denominó como el caso especial de la Organización Internacional del Trabajo, lo referente a los Tratados de Libre Comercio (respecto de temas laborales) y diversos tratados sobre temas específicos.

Al desarrollar estos temas el autor aclara que se trata de una selección deliberada de normas que fue realizada tratando de presentar aquellas normas internacionales que reúnen básicamente tres condiciones 1) que se ocupan de los derechos humanos en general, 2) que de manera directa o indirecta abordan algún aspecto relacionado con el trabajo y 3) que serían aplicables en México, y que su compilación y análisis puede ser visto también como un esfuerzo inicial para avanzar en la construcción de lo que se puede denominar como “Código internacional del trabajo aplicable en México”.

Por ello, de acuerdo a su influencia y aplicabilidad, los instrumentos internacionales han tenido impacto en la Constitución y en las leyes que, aunque con diferentes matices, constituyen fuentes de los derechos humanos laborales que se ven reflejados en el ordenamiento jurídico nacional.

En efecto, al hablar del marco jurídico mexicano, nos dice el autor que en los últimos años se asiste a un proceso de reconocimiento constitucional de los derechos humanos de manera más clara, expresa y directa; se trata de una fase denominada por algunos expertos como “neoconstitucionalismo”, en el cual de una manera muy rápida, por lo menos en América Latina, se ha venido incorporando a los textos de las constituciones el reconocimiento de

los derechos humanos como base y pilar en la construcción de los derechos reconocidos a las personas en un país determinado; se trata de un proceso en el cual México se había tardado un poco, pero que implica la concepción de algunos retos, como la construcción de una sociedad más democrática con la participación no sólo del Estado, sino de toda la colectividad.

En el capítulo correspondiente a los derechos en particular se realiza un análisis plausible de cuáles son éstos desde dos dimensiones: en las relaciones individuales y en el derecho colectivo, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

En las relaciones individuales	En las relaciones colectivas
No discriminación	Libertad sindical
Libertad de pensamiento	Libertad de negociar y contratar
Libertad de expresión	Huelga
Derecho a la intimidad y la privacidad	
Privacidad y manejo de datos	
Privacidad y supervisión	

En el penúltimo tema (el sistema de protección) el autor señala que todo derecho que no vaya acompañado de mecanismos que permitan exigir su cumplimiento sería un derecho frágil que carecería de objetividad y concreción, por ello realiza un recorrido sobre los mecanismos nacionales e internacionales.

Estos aspectos le dan mucha proyección a la obra porque parte, por ejemplo, de la figura del juicio de amparo, del procedimiento ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos o las comisiones estatales referentes al tema, de las competencias del Poder Ejecutivo (Estatal y Federal) hasta de las instancias supranacionales.

Una vez que el autor ha desarrollado los temas señalados en el párrafo que antecede, realiza diversas propuestas que tienen que ver con la evolución de los derechos humanos laborales.

Nos dice que se presenta como dominante a nivel internacional la tendencia hacia la transformación de derechos de los trabajadores reconocidos en las

diferentes fuentes del derecho del trabajo y que buena parte de estos cambios al marco jurídico laboral han estado explicados y justificados con diferentes argumentos, como la modernidad, el aumento del empleo, la competitividad, etc. Se trata de motivaciones, en ocasiones ambiguas, que han permitido el cuestionamiento de conceptos y principios tradicionales del derecho del trabajo.

Por ello propone que la tendencia modificatoria debe tener un límite, que es precisamente la inabordabilidad de los derechos humanos laborales; es decir, se podrá adecuar cualquier capítulo e institución laboral que se ocupa de la relación patrón-trabajador, pero no se podrán alterar los derechos humanos de los trabajadores. Así, los derechos humanos laborales se presentan hoy en día como la frontera de los cambios y el límite de las transformaciones.

Lo anterior, pues estos derechos empiezan a ser vistos como el espacio normativo irreductible en donde los ajustes o cambios al marco jurídico laboral, encontraría un límite. Los derechos humanos laborales deben verse como un conjunto mínimo de garantías y derechos no sujetos a negociación, consustanciales a la naturaleza de un trabajador, que sin el respeto a ellos se iría en contra de los acuerdos fundamentales y básicos consagrados en el texto constitucional.

Por ello, nos dice el autor, hoy en día tenemos que enfrentar el desarrollo de la empresa y, con ella, de la economía a partir del cuestionamiento de antiguos paradigmas, pero también tratando de proponer los nuevos; en ese sentido, los derechos humanos y su necesario respeto en el ámbito laboral deben ser considerados como un elemento de competitividad en los mercados tanto nacionales como internacionales. De esa manera, sostiene que se trata de avanzar hacia la construcción de una cultura laboral en donde se considere a una empresa moderna, sólida y exitosa, como aquella que demuestre, por diferentes mecanismos, que es una empresa interesada en el fomento y respeto de los derechos humanos.

Estas conclusiones dejan entrever que las tendencias apuntan a un equilibrio entre el ejercicio de todos los derechos humanos, por ello la necesidad de que los alcanzados a través de diversos acontecimientos no sean modificados o alterados y que en todo caso sean fortalecidos.

Luego, si se tiene un conocimiento de estos derechos de trabajo, por ejemplo, su naturaleza y alcance, así como los principales medios de protección, quizás las medidas normativas que se emitan en un futuro permitan un mejor

desarrollo del hombre, generando mejores condiciones de trabajo para las personas en el mundo y un equilibrio entre los derechos del trabajador y los que tienen las empresas.