



PRODHEG

PROCURADURÍA
DE LOS DERECHOS
HUMANOS • DEL ESTADO
DE GUANAJUATO



DERECHOS HUMANOS LABORALES

Y LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2023



Los derechos laborales, han sido reconocidos gradualmente como derechos fundamentales en el mundo, tan es así que, uno de los antecedentes más importantes, es la [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#) de 1917, siendo pionera a nivel global, al reconocer por primera ocasión el derecho al trabajo en su artículo 123.

Por su parte, la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), adoptada el 10 de diciembre de 1948, marcó un hito en el desarrollo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, puesto que, por primera vez se contaba con un catálogo de derechos cuya titularidad se reconocía a todas las personas del mundo. El derecho al trabajo fue reconocido en el artículo 23 de esta Declaración, mientras que en el artículo 24 se reconoció el derecho al descanso, a la jornada laboral y a las vacaciones periódicas pagadas.

Por su parte, en la [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre](#) de 1948 se reconocieron los derechos al trabajo, una retribución justa, al descanso y a la seguridad social; no obstante, aunque los derechos laborales, han sido reconocidos en diversas Constituciones en



el Mundo y en varios tratados de Derechos Humanos, es importante precisar que, existe un conjunto de tratados internacionales especializados que conforman lo que se conoce como las normas internacionales del trabajo y que merecen una consideración aparte.

En efecto, estas normas internacionales sobre el trabajo, se han desarrollado con el fin de consolidar un sistema de instrumentos sobre “el trabajo y política social”, además, de establecer un sistema mundial para ver sobre su aplicación en la escala nacional.¹

Es decir, estas normas son instrumentos internacionales del trabajo que han sido preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo, tales como: gobiernos, empleadores y trabajadores, que establecen los derechos y principios fundamentales del trabajo.

A su vez, estas normas se categorizan en convenios y protocolos, que son instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes para aquellos países que los ratifican y que, por ende, se convierten en parte de los mismos, además en algunas ocasiones sobre cada tratado se elabora una recomendación, a través de la cual, se busca brindar a los Estados con lineamientos que sirvan para dar cumplimiento de mejor forma al tratado del que son parte.

Así, la [Organización Internacional del Trabajo](#) creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial², impulsa este sistema de normas internacionales del trabajo, a través de las cuales se promueve la promoción igualitaria de oportunidades para mujeres y hombres, de forma que consigan trabajos decentes y productivos alrededor del mundo. Este conjunto de normas constituye una garantía para que el desarrollo y el crecimiento económico global sea benéfico para todas las personas.³

1) Cfr. www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm

2) Organización Internacional del Trabajo, *Historia de la OIT*. Consultable en: www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm

3) Organización Internacional del Trabajo, *Introducción a las normas*. Disponible en: www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--es/index.htm



De tal suerte, las preocupaciones de la comunidad internacional que serán encomendadas a la Organización Internacional quedaron patentes en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, al expresarse entre otras cosas lo siguiente:

[...] que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.⁴

Bajo este contexto, el desarrollo de las normas internacionales del trabajo se da a partir de la preocupación internacional sobre determinadas necesidades o problemáticas relacionadas con el trabajo; por ejemplo, la necesidad de dar protección a mujeres trabajadoras embarazadas, o asegurar la existencia de condiciones seguras para trabajadores agrícolas.

4) Cfr. Constitución Organización Internacional del Trabajo, Preámbulo, segundo párrafo.
Consultable en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

De conformidad con la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo, hasta septiembre de 2023, 187 Estados son parte de la misma, además se han adoptado 191 Convenios internacionales, 6 protocolos y 208 recomendaciones.

El último tratado internacional adoptado es el [C191 - Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable](#) (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191).

Especial relevancia cobra el [C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso](#), a efecto de que los gobiernos que ratifiquen dicho instrumento pongan en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el ámbito laboral; asimismo, en el [Diario Oficial de la Federación, de fecha 19 de junio de 2023, se publicó el Decreto Promulgatorio del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo](#), lo que representa en México una oportunidad para establecer condiciones de trabajo basadas en la dignidad y el respeto para todas las personas trabajadoras, mismo que es aplicable a los sectores público y privado, a la economía formal e informal, y en zonas urbanas y rurales.

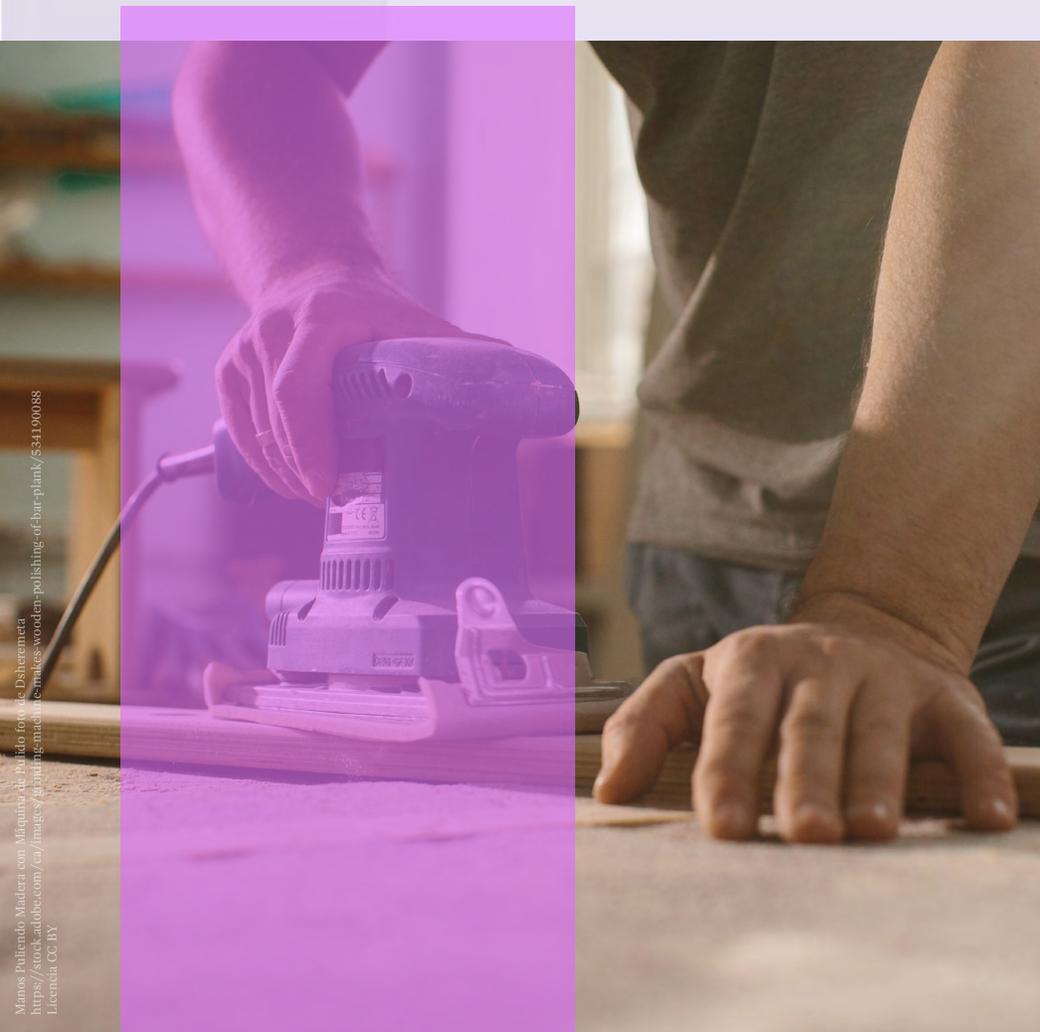
Al respecto, el citado Convenio, define la violencia de la siguiente manera:

1.- [...]

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género,

Ahora bien, para conocer todos los tratados adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, puedes consultar la base de datos de tratados de la misma en su página oficial denominada [NORMLEX, Information System on International Labour Standards](#).

Este es un sistema que ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (tal como información sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social.



NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

De entre todos los tratados internacionales adoptados por la Organización existen 8 que han sido considerados como fundamentales.

Este reconocimiento ha sido realizado por el Consejo de Administración de la OIT:

Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación 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.⁵

Los ocho convenios fundamentales son los siguientes:

1. [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#)
2. [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\)](#)
3. [Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(núm. 29\)](#)
4. [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 \(núm. 105\)](#)
5. [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)
6. [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)
7. [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)
8. [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

Esta selección de normas fundamentales ha sido reconocida a través de la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#), adoptada en la 86.a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022).

Cabe señalar que a través de esta Declaración se precisan los principios y normas fundamentales del derecho que los Estados miembros de la OIT son llamados a respetar en virtud de su condición de Estados parte, aun cuando no hayan ratificado los convenios de la OIT que los recogen.

5) *Las Reglas del Juego, Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Edición del Centenario 2019, P. 18.*
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf



Hombrer trabajando. Hombre ingeniero mecánico con casco de seguridad y chaqueta de protección. Laborando en una instalación de manufactura de industria pesada. Foto por NVP Stocker. https://stock.adobe.com/es/images/man-at-work-mechanical-engineer-man-in-hard-hat-wearing-safety-jacket-working-in-heavy-industry-manufacturing-factory-professional-engineer-operating-machinery/387392200?prev_uf=detail Licencia CC BY

El argumento para llegar a esta conclusión es que los Estados al incorporarse libremente a la Organización, han aceptado los principios y derechos contenidos en la [Constitución de la OIT](#) y en la [Declaración de Filadelfia](#),⁶ los cuales con posterioridad han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones concretas para los Estados a través de Convenios Internacionales, de esta forma aunque no se hayan ratificado los tratados internacionales que desarrollaron estos principios, ya existía una obligación jurídica de cumplirlos.

6) La Declaración de Filadelfia puede ser considerada como uno de los documentos decisivos que contribuyeron a configurar el orden mundial después de la Segunda Guerra Mundial, estableciendo los principios rectores de las políticas sociales y económicas dentro de ese orden. En 1946, la Declaración se anexó a la Constitución de la OIT, y desde entonces ha servido de inspiración para la elaboración de otros instrumentos internacionales, incluida la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los principios esenciales de la Declaración siguen siendo tan relevantes como lo eran hace 75 años, y continúan inspirando el trabajo de la OIT en los albores de su segundo siglo. Véase: www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_699004/lang--es/index.htm

Así, la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento**, indica que todos los Estados miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios concernidos, tienen obligaciones que derivan de la mera pertenencia a la organización de respetar, promover y garantizar, los siguientes derechos fundamentales, ello de conformidad con el principio de buena fe y la Constitución de la OIT:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) un entorno de trabajo seguro y saludable.⁷

La citada Declaración establece también la aplicación de dos mecanismos de seguimiento frente a las obligaciones antes descritas:

1. SEGUIMIENTO ANUAL RELATIVO A LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES NO RATIFICADOS.

De conformidad con el Anexo sobre el seguimiento a la Declaración, se dispone que el primer mecanismo es el seguimiento anual, cuyo procedimiento estará basado en lo establecido en el artículo 19, fracción 1, e) de la Constitución de la OIT, el cual señala lo siguiente:

Convenios y recomendaciones

OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS EN CUANTO A LOS CONVENIOS

7) Cfr. Artículo 2



5. En el caso de un convenio:

[...]

(e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

Aunque esta obligación recae originalmente solo sobre Estados que han firmado tratados de la OIT, la Declaración señala que la misma será aplicable a los Estados parte de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los tratados que desarrollan los principios y normas fundamentales.

Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

2. INFORME GLOBAL SOBRE LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

El segundo mecanismo de seguimiento a la Declaración sería el informe global sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que permitirá informar en la discusión recurrente de la Conferencia sobre las necesidades de los Miembros, la acción emprendida por la OIT y los resultados logrados en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.⁸

La información para recabar este informe, en el caso de los Estados que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones se tomarán, en particular, del seguimiento anual antes citado.⁹

De conformidad con el artículo III, A, 1 del Anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, este tendrá como objetivo el siguiente:

8) Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022), artículo 3.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

9) Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022), artículo 3, b, 1

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO

[...] facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo observada en el período anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente, incluso mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

En relación a este mecanismo se han rendido los siguientes Informes Globales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales por parte del Director General de la Organización:



1. Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, 2000.

2. Alto al trabajo forzoso: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo. Informe del Director-General, 2001.

3. La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General, 2003.

4. Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, 2004.

5. Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, 2007.

6. El costo de la coacción Informe del Director General Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo 98.^a reunión, 2009.

7. La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse Informe del Director General Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 100.^a reunión.



**PROCURADURÍA
DE LOS DERECHOS
HUMANOS • DEL ESTADO
DE GUANAJUATO**

INVESTIGACIÓN Y DERECHOS

COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

APRENDE MÁS 2023

Foto en portada: Grupo de Personas con Casco de Seguridad Amarillo Caminando.

Foto de Pixabay www.pexels.com/es-es/foto/grupo-de-personas-con-casco-de-seguridad-amarillo-durante-el-dia-33266

Licencia CC BY