
LILIA YUNUÉN SALAZAR GONZÁLEZ
UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO, MÉXICO
lysalazar@hotmail.com

CARLOS ERNESTO ARCUDIA HERNÁNDEZ
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO
carlos.arcudia@uaslp.mx

LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO POR INSTITUCIONES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES

THE PROTECTION OF SALARIED WORK BY INTERNATIONAL INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS

Cómo citar el artículo:

Salazar L, Arcudia C, (2023). La protección del trabajo asalariado por instituciones y organismos internacionales. Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia, IX (25) <https://10.32870/dgedj.v9i25.402> pp. 35-63

Recibido: 14/04/21 Aceptado: 09/10/21

RESUMEN

Esta investigación ha sido diseñada para estudiar las formas de protección del trabajo asalariado desde el contexto internacional, específicamente para los Derechos Humanos y la protección de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, así como la Organización Internacional del Trabajo. Esto ante la latente desaparición de los derechos sociales en la normativa interna de los Estados, que afecta las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Se analiza el proceso de centralización y concentración del dinero en las grandes economías mundiales y los efectos que ha tenido en la regulación de las condiciones laborales. En consecuencia, se observa la precariedad y flexibilidad del trabajo como condiciones que dificultan cada vez más a los trabajadores la satisfacción de sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, alimentación y educación. Por ello, es importante identificar los esfuerzos que realizan las instituciones y organizaciones internacionales para que los Estados adopten criterios legales con los que busquen garantizar mejores condiciones de vida a los trabajadores, así como el pleno acceso y ejercicio de sus derechos laborales.

PALABRAS CLAVES

Condiciones de trabajo, Flexibilización, Precariedad, Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.

ABSTRACT

This research has been designed to study the forms of protection of salaried work from an international context, specifically for Human Rights and the protection of Economic, Social, Cultural and Environmental Rights, as well as the International Labor Organization, this before the latent disappearance of social rights in the internal regulations of the States, which affect the working conditions and quality of life of workers and their families. The process of centralization and concentration of money in the great world economies and the effects that this has had on the regulation of working conditions are analyzed. Consequently, the precariousness and flexibility of work is observed, making it increasingly difficult for workers to satisfy their basic needs of food, housing, health, food and education. Therefore, it is important to identify

the efforts made by international institutions and organizations so that States adopt legal criteria with which they seek to guarantee better living conditions for workers, as well as full access and exercise of their labor rights.

KEYWORDS

Working conditions, Flexibility, Precariousness, Economic, Social, Cultural and Environmental Rights.

Sumario: I. Introducción. II. El trabajo y su relación con el capital en la era global. III. Precariedad y la flexibilización de las condiciones de trabajo. IV. Derechos humanos laborales. V. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo internacional para la protección de los derechos laborales. VI. Medidas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo para la protección de los derechos laborales. VII. Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales para la protección del trabajo en el contexto internacional. VIII. El núcleo esencial de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. IX. Contenido mínimo de los derechos. X. Conclusiones. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años se ha reafirmado la idea del progreso y del desarrollo como la única forma de poder mejorar las condiciones de vida de la población, para ello se ha impulsado el libre comercio del capital y de las mercancías, al cual se suman cambios tecnológicos y la automatización del trabajo. Estas transformaciones han impactado la organización y las condiciones de trabajo, aspectos que han enfatizado una división entre los trabajadores cualificados sobre los que no, diferencias que se han traducido en una mayor desigualdad social y pobreza en gran parte de la población mundial.

Estamos frente la flexibilización y la precarización del trabajo con dinámicas que contravienen y vulneran los principios humanos y sociales del derecho del trabajo, como lo son: la remuneración y sus prestaciones sociales, la seguridad social cimentada en jubilaciones y pensiones capaces de garantizar la tranquilidad y seguridad física y psíquica de los trabajadores y sus familias.

El presente trabajo expone las condiciones actuales del trabajo asalariado, así como fenómeno de la precarización y flexibilización de la normatividad laboral resultado de las exigencias de la globalización y del libre mercado. Se presentan los esfuerzos desde el contexto internacional mediante disposiciones emitidas por la Organización Internacional del trabajo y por los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales como parte de los derechos humanos, que han tratado de frenar los excesos del capital que ha actuado en perjuicio de los trabajadores, vulnerado sus derechos y sobre todo su calidad de vida.

II. EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL EN LA ERA GLOBAL

El trabajo forma parte de la vida y organización social, representa el medio por excelencia para que el trabajador y su familia puedan cubrir con sus necesidades de alimentación, salud, educación, vivienda, etc., es decir, es el medio para poder subsistir. Sin embargo, el ingreso que reciben los trabajadores tiene una carga histórica, puesto que los ingresos provenientes del trabajo y los del capital han constituido un conflicto distributivo, es la lucha de clases entre los que son dueños de la tierra, de los instrumentos y medios de trabajo, y los que no poseen más que su fuerza de trabajo.

La relación antagónica entre capital-trabajo es el resultado de diversas tensiones a lo largo de la historia, sobre todo por los excesos del capital cuyos esfuerzos han sido encaminados a controlar y dominar a la naturaleza y al propio ser humano. Armando Bartra (2014) lo interpreta como una “compulsión por lucrar, en la que el capital se apodera directamente de lo que eleva sus ganancias, pero a la vez repele aquello que las reduce o cuya rentabilidad no puede incrementar empleando métodos convencionales” (p.158).

La reestructuración del capitalismo y su urgente necesidad de incrementar sus ganancias ha hecho que “el trabajo sin garantías y mal pagado se esté expandiendo como una mancha de aceite, al paso que el trabajo más estable está sufriendo una presión en función de la intensificación sin precedentes a la plena disponibilidad para una sumisión a los más diversificados horarios de trabajo” (Sotelo, 2015, p. 146). Así es como se han ido modificando las condiciones laborales, afectando en gran medida la calidad de vida del trabajador y su familia.

La reestructuración productiva se presentó en los años setenta, la cual se caracterizó por la disolución del pacto keynesiano y del Estado social, de este modo se incorporaron nuevos criterios en materia económica, como: el cambio en la política industrial, así como en la política salarial que tendería a mantener los salarios reales por debajo de inflación y por la introducción de la flexibilidad¹ en el mercado de trabajo.

El neoliberalismo ha gestado nuevas formas de trabajo, de acuerdo con Enrique de la Garza (2000) el neoliberalismo es considerado un “tipo de política de ajuste macroeconómico, que enfatiza el combate a la inflación por medio de la depresión de la demanda agregada y una forma de cambio estructural de las economías dirigida a permitir la acción del libre mercado” (p. 148). De igual manera, ha creado nuevas formas de reestructuración productiva, como consecuencia directa de la apertura y globalización de las economías.

Los ajustes neoliberales se iniciaron en América Latina con las dictaduras militares en el Cono sur en los años setenta, estos ajustes fueron continuados en los ochenta por gobiernos civiles, y en los noventa se han consolidado y extendido en la región. Estas políticas económicas tienen dos componentes principales: el ajuste intenta reducir los déficits públicos, equilibrar la cuenta corriente de la balanza de pago y, sobre todo, controlar la inflación, y la reforma estructural a través de la eliminación del proteccionismo interno, la desregulación y la privatización (De la Garza, 2000, p. 148).

Las sociedades latinoamericanas tuvieron que adaptarse a nuevos modelos de desarrollo, mediante las llamadas políticas de ajuste guiadas por el entonces Consenso de Washington, el cual reconfiguró las dinámicas de las relaciones laborales. Estas dinámicas han sido consideradas por Mora (2005) como “procesos intensos de redefinición, ya sea por la vía formal, cambio de las leyes laborales, o bien por la vía de facto, emergencia de nuevas prácticas de empleo” (p.28), lo que ha hecho que las empresas se reorganicen para hacer frente a la volatilidad de los mercados y los cambios tecnológicos.

¹ La flexibilización, entendida como: la tendencia a moldear, adaptar o compatibilizar la esfera de lo laboral a nuevas exigencias tecnológicas, productivas, del consumidor, sociales, etc., (Acosta, 2010, pp. 40 y 149)

De igual manera, con las llamadas reformas estructurales aplicadas durante los años ochenta y noventa se transformó el modelo de acumulación, la lógica de distribución de la riqueza y también las capacidades y oportunidades de la población. Las políticas neoliberales han transformado el funcionamiento del Estado en el área económica, política y social, las cuales han enfatizado la desigualdad por ingresos entre los trabajadores, así como una profunda pobreza en gran parte de la población.

La inserción de grupos de la población como las juventudes y adultos mayores han sido directamente afectados con la aplicación de estas políticas, principalmente por las formas de contratación laboral, estabilidad en el empleo, seguridad social y prestaciones complementarias al salario, regímenes de jubilaciones y pensiones, la movilidad de tareas y de procesos de trabajo, las restricciones al sistema de políticas sociales, y el aumento del desempleo, y en general el resultado de la precarización laboral.

Las empresas o el capital son quienes han reestructurado las relaciones entre el capital y el trabajo, hechos que han sido apoyados y legitimados por el Estado. La transición al desarrollo capitalista no hubiera podido ser sin el apoyo del Estado y el Derecho, los cuales mediante el monopolio de la violencia y bajo el concepto de legalidad han tolerado nuevas formas de acumulación de capital, ahora en un contexto de globalización² que solo enfatiza las grandes desigualdades entre los países.

III. PRECARIEDAD Y LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La precariedad de las condiciones de trabajo atiende a un desmantelamiento de los derechos que fueron adquiridos por los trabajadores, sobre todo en la época en la que operó el Estado de bienestar. De tal suerte que, la precariedad se refleja en la pérdida de derechos sociales y laborales, lo que no solo afecta a un núcleo de la población que son los trabajadores, sino a la sociedad en su conjunto.

² Globalización definida como: un proceso en virtud del cual las economías nacionales se integran de forma progresiva a la economía mundial, hasta el punto de que su evolución depende cada vez más de los mercados internacionales y en menor medida de las políticas económicas de los gobiernos nacionales, (Pasco, 2005, p. p.100).

Por otra parte, la flexibilización va dirigida hacia el trabajador, puesto que es el trabajador quien tiene que ajustarse a las nuevas exigencias del mercado para ser “un operador que esté de inmediato disponible para responder a las fluctuaciones de la demanda. La gestión en flujo continuo, la producción sobre pedido, la respuesta inmediata a las coyunturas del mercado, que se convirtieron en imperativos categóricos del funcionamiento de las empresas competitivas” (Castel, 1997, pp.337-338).

De esta manera, la precarización y la flexibilidad han sido términos que han ido de la mano, para Jafet Guerrero (2016) estos conceptos han tenido un alcance mayor. Para el autor, precario es entendido como “aquello que políticamente induce una condición en la que cierta parte de las poblaciones sufren de la carencia de redes de soporte social y económico, quedando marginalmente expuestas al daño, la violencia y la muerte” (p.7). Las consecuencias de la precarización y flexibilización de los derechos laborales han sido relacionadas con una idea de desarrollo, el cual se ha caracterizado por el constante saqueo y privatización de bienes públicos y recursos naturales que poseen países sobre todo en América Latina.

Las políticas laborales actuales tienden a la desregulación del mercado de trabajo, ya que se requiere de una gestión más eficiente de los recursos humanos que hagan uso de tecnologías para elevar la rentabilidad de la producción. Esto ha sido parte de la corriente neoclásica, que de acuerdo con Enrique de la Garza (2000) es sostenida por la teoría de la productividad marginal, en la que la oferta y la demanda de trabajo determinarían la distribución del trabajo y su precio.

Si la oferta de trabajo excediera a la demanda habría desempleo y bajarían los salarios, porque más trabajadores estarían dispuestos a ofrecerse por salarios más bajos. La oferta de trabajo para esta teoría dependería del tamaño de la población, de la tasa de participación y de la cantidad de horas escogidas por el obrero para laborar (De la Garza, 2000, p.152).

Para Irma Acosta (2010) los aspectos que más han de ser flexibilizados son: “la horaria, contractual, salarial, del puesto de trabajo, jurídica, etc.” (p.41). Los más afectados han sido los trabajadores que se desempeña en trabajos desregulados o por cuenta propia. La mayoría ahora tiene que trabajar más, en empleos que generan incertidumbre, con bajos salarios y pocas o nulas prestaciones, como consecuencia

del desmantelamiento de los sistemas de políticas sociales lo que ha generado una profunda desigualdad.

Lo anterior se refleja en la pérdida del poder adquisitivo del salario que ha hecho inalcanzables los insumos de la canasta básica. No obstante, que las constituciones de los estados y los ordenamientos internacionales lo confirmen, la realidad es otra, los niveles de pobreza van en aumento.

La característica central del proceso de precarización del trabajo está dada por la pérdida de derechos contractuales y jurídico laborales del mundo del trabajo, a lo que coadyuvan la reforma del Estado y las reformas laborales en curso implementadas por los gobiernos bajo la presión de los empresarios y los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la OCDE (Sotelo, 2002, 65).

IV. DERECHOS HUMANOS LABORALES

El capitalismo desde sus inicios con las teorías de Adam Smith ha dado prioridad a los derechos mercantiles, sobre los derechos de las personas siguiendo a Hinkelammert (1993) para que el mercado viva como idea abstracta, se destruye al ser humano. Esta lógica ha ido marcando las relaciones entre los seres humanos, incluida la relación laboral la cual se ha convertido en ejemplo de desigualdad y explotación.

Sin embargo, el trabajo es constituido en sí mismo como un derecho. Para Patlán (2016) “el trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad” (p.121). La importancia del trabajo radica en la influencia que ejerce en la vida económica, política, social y porque es generador de riqueza.

En gran parte del siglo XIX las relaciones laborales fueron consideradas como relaciones particulares y privadas en las que el Estado no podía intervenir, por lo que su regulación estaba a cargo del derecho civil. Esta condición cambiaría al concluir la Primera Guerra Mundial, y con la firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919, que daría origen a la Sociedad de las Naciones y a la Organización

Internacional del Trabajo, estos organismos tendrían entre sus objetivos la paz universal y permanente a través de la justicia social.

La creación de estas dos entidades demostró según Belmont (2017) cierta “preocupación por el mejoramiento de las condiciones de trabajo “para un gran número de seres humanos cuya injusticia, miseria y privaciones supondría una amenaza para la paz y la armonía universales” (p.34). Sin embargo, la crisis de 1929 que duraría hasta el final de la Segunda Guerra Mundial traería consigo una reestructuración política y económica que intentaría salvar la depresión económica, el desempleo e inflación.

Es ahí cuando se implementan nuevas políticas que avalarían la intervención del Estado. John Maynard Keynes vivió estas crisis económicas en Gran Bretaña e ideó soluciones para enfrentar la crisis. “Al percibir Keynes la gravedad de los problemas que enfrentaba el mundo capitalista, y precisamente con la intención de salvarlo, sostuvo que la industria privada, reducto del liberalismo, no podría superar la grave depresión por su propia inercia” (Mirón y Pérez, 1986, p.37).

Para Keynes el Estado tendría que convertirse en el motor de la economía, lo cual era contrario a las teorías económicas liberales de la época. De este modo, Mirón y Pérez (1986) refieren que “Keynes sugirió que el Estado se convirtiera en el motor de la economía, suplantando en este lugar a la industria privada, la cual tendría que sujetarse a ciertas regulaciones impuestas desde fuera del terreno estrictamente económico” (p. 37). Ejemplo de estos criterios fueron las políticas del *New Deal* implementadas en Estados Unidos durante la administración de Roosevelt, cuyo objetivo era asegurar la demanda a través del pleno empleo y el fortalecimiento de los servicios públicos.

Las políticas del pleno empleo que fueron implementadas por el Estado traduciéndose en conquistas para los trabajadores. En un primer momento se les integró como políticas públicas, que más se elevarían a rango constitucional. De este modo el derecho laboral, se convertiría en la rama del derecho que concentraría las aspiraciones de la clase trabajadora e identificaría al Estado como una figura que se encargaría de regular el conflicto entre trabajadores y empresarios.

En los últimos años se ha buscado fortalecer la protección a los trabajadores, a través de preservar los derechos colectivos que permiten la satisfacción de las necesidades

de los trabajadores, una de estas tendencias es el enfoque de derechos humanos. El punto de encuentro entre el derecho del trabajo y los derechos humanos es que ambos se sustentan en “la manifestación jurídica de valores como la libertad, la justicia, la igualdad y la dignidad” (Belmont, 2017, p.19).

Los derechos humanos han sido empleados para proteger al ser humano sobre a la lógica del mercado, así lo afirma Belmont (2017), es decir que, los derechos humanos se han constituido como los límites frente al uso arbitrario o irracional del poder. El autor identifica que la protección de la dignidad humana es otro de los aspectos comunes entre las dos disciplinas, así como todas aquellas condiciones que permitan el desarrollo de la persona que trabaja y de su familia.

Ante estas coincidencias surge el concepto de derechos humanos laborales que es definido por Belmont (2017) como “todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo” (p.18). Los derechos humanos laborales representan a “todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo” (Canessa, 2008, p. 113).

Para Carlos Reynoso 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 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 (Magallanes, 2016, p. 371).

La propia OIT ha establecido que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Patlán, 2016, p.123). Por lo que los trabajadores pueden adherirse a tal afirmación puesto que los derechos humanos están relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado.

De acuerdo con Patlán (2016), los derechos laborales “forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están dispuestos en la superestructura de la Constitución y normas internacionales” (p.123). De esta manera, el Estado se convierte en el vehículo para garantizar que las personas puedan tener una calidad de vida, ya que se encuentran consagrados en las Constituciones de los Estados, así como en normas de carácter Internacional.

Los Derechos Humanos Laborales (DHL)³. Carmen Herrera (1996) sostiene que los DHL son “los que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas que dependen de una ocupación asalariada para vivir” (p.18). De estas definiciones se destaca el objetivo de hacer posible el acceso a condiciones mínimas para el trabajador, las cuales serán contempladas en la normatividad internacional y nacional.

Los derechos humanos laborales guardan relación con los derechos sociales y con los denominados Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA). Como lo señala Abramovich y Courtis (2002) “derechos económicos, sociales y culturales es la designación otorgada desde el campo del derecho internacional de los derechos humanos, mientras que el de “derechos sociales” es el termino empleado en las legislaciones internas de los Estados. Por ello, se analizará la protección de las condiciones laborales desde el contexto internacional a través del estudio de los denominados DESCAs, así como de la normatividad que guarda la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para los mismos efectos.

V. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), ORGANISMO INTERNACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La fuerza de los derechos humanos viene con su internacionalización, cuyo antecedente os encontramos en el Tratado de Paz de Versalles (1919) con el que

³ Los derechos humanos laborales son reconocidos en diversos instrumentos internacionales, tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCyP), Carta de la Organización de Estados Americanos (Carta de la OEA), Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), así como las Observaciones Generales (OG) emitidas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité de DESCAs), Convenios y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así mismo lo referente a temas laborales que son considerados en los Tratados de Libre Comercio.

se da por terminada la Primera Guerra Mundial. En ese mismo año y en virtud del Tratado de Versalles creó la Sociedad de Naciones y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la primera tendría como por objetivo mantener la paz política y militar, mientras que la segunda se encargaría de procurar la justicia social.

Este binomio se formó bajo la acertada creencia de que sin justicia social no podía haber paz en el planeta. Desafortunadamente la Sociedad de las Naciones fracasó en su función y desapareció, no así la OIT que ganó independencia de su igual y logró sobrevivir la Segunda Guerra Mundial para posteriormente integrarse al sistema de la ONU (Aragón, 2007, p.133).

Muchos de los objetivos de la OIT fueron definidos por la Declaración de Filadelfia (1944), “entre los cuales vale la pena resaltar que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y la libertad sindical son esenciales para el progreso, y en el caso de este último, entendiéndolo en su triple dimensión, como el ejercicio de los derechos de asociación sindical, de negociación colectiva de las condiciones de trabajo” (Villán, 2009, p. 10).

La OIT está compuesta por tres órganos: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. La OIT tienen una composición tripartita ya que reúne a representante de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

Como parte de las atribuciones más importantes de la Conferencia Internacional del Trabajo es la adopción y vigilancia de convenios y recomendaciones internacionales. Por su parte el Consejo Administrativo se encargará de conocer las conclusiones de la Conferencia y hacerlas efectivas. La Oficina Internacional del Trabajo prepara las reuniones de la Conferencia y del Consejo, se encarga de las actividades de cooperación técnica y de mantener en vínculo entre las organizaciones internacionales, etc.⁴.

La OIT establece su razón de ser y de regular los derechos humanos laborales al considerar en su acta de constitución que existen condiciones de trabajo que

⁴ Para más información de la estructura y funciones de la OIT, *Cf.* Organización Internacional del Trabajo, *Cómo funciona la OIT. Tripartismo y diálogo social*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>.

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 considera que es urgente mejorar dichas condiciones⁵.

Como bien lo señala la OIT, la globalización ha hecho urgente la intervención de normas internacionales del trabajo y enfatiza que se “requiere la adopción de medidas desde plano internacional. De esta manera, la comunidad internacional ha desarrollado instrumentos jurídicos en materia de comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo”. La OIT tiene dentro de sus fines el apoyo al crecimiento económico y el desarrollo, pero aclara que se debe garantizar que el desarrollo económico no sea el fin en sí mismo, sino que se centre en la mejora de la vida y la dignidad humana.

Es decir, que la OIT forma parte del esfuerzo de la comunidad internacional para que las personas puedan alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos”. Estas normas de carácter internacional actúan en combinación con otras instituciones y derechos que pugnan por mejorar las condiciones de vida. Sus convenios fundamentales se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 1. Convenios fundamentales de la OIT

Convenio	Año de firma	No. de convenio	Año de ratificación México
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización	1948	87	1950
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	1949	98	2018
Convenio sobre el trabajo forzoso	1930	29	1934
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	1957	105	1959

⁵ Organización Internacional del Trabajo, *La función de las normas internacionales del trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang-es/index.htm>.

Convenio sobre la edad mínima	1973	138	2015
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	1999	182	2000
Convenio sobre igualdad de remuneración	1951	100	1952
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1958	111	1961

Fuente: elaboración propia con base a información obtenida de la OIT⁶

Los ocho convenios fundamentales con los ha venido trabajando la OIT constituyen el esfuerzo desde la comunidad internacional por crear instrumentos jurídicos que permitan la exigibilidad de los derechos laborales. La OIT ha buscado que sus convenios tengan una aplicabilidad universal, lo cual ha sido apoyado por gran parte de los Estados miembros.

VI. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Las medidas adoptadas por la OIT han sido dirigidas a la cobertura, el nivel de protección y el grado de cumplimiento de las medidas de protección laboral. De acuerdo con el VI informe de la OIT (2015), se han encaminado medidas para “actuar en dos esferas interrelacionadas: en primer lugar, en el ámbito de las políticas y marcos legislativos de los países; y, en segundo lugar, en el ámbito empresarial y el lugar de trabajo” (p.51).

Los trabajos efectuados por la OIT han funcionado como referencia para el diseño de las normativas y reglamentaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiempo de trabajo, ampliación de la protección de los trabajadores sin discriminación,

⁶ OIT, convenios y recomendaciones, Ratificación de convenios fundamentales. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.

así como la protección de salarios. Las acciones de la OIT dependen de las demandas y necesidades de los mandantes y de las limitaciones y oportunidades de cada país, estas medidas serán combinadas en seis ámbitos distintos:

i) Asistencia técnica para el cumplimiento de la función normativa de la OIT y para la ratificación e implementación de las normas internacionales de trabajo pertinentes; ii) fortalecimiento de las capacidades nacionales mediante, entre otros métodos, servicios de asesoramiento, formación y desarrollo de sistemas e instrumentos; iii) orientación para llevar a cabo reformas jurídicas y normativas si fuera necesario; iv) fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores; v) sensibilización, promoción y diálogo social; y vi) desarrollo de conocimientos, en particular, en la investigación y la producción de recursos en materia de políticas (Informe VI-OIT, 2015, p.52).

La OIT ha adoptado el Pacto Mundial para el Empleo (PME), el cual es un “conjunto equilibrado y realista de medias de política que los países, con el apoyo de instituciones regionales y multilaterales, pueden adoptar con el fin de aliviar el impacto de la crisis y acelerar la recuperación del empleo”⁷. El PME se centra en mejorar las políticas dirigidas al empleo y a su protección como instrumentos para hacer frente a las crisis y lograr la recuperación económica de los países a través de políticas laborales, sociales y de empleo.

Frank Hoffer y Spiecker (2011) ha resumido los objetivos del PME en cinco grupos: 1) Capacitación para los trabajadores; 2) Protección de los empleados en su lugar de trabajo; 3) garantía de los niveles de los salarios mínimos, 4) vigilancia del cumplimiento; 5) enfoque de todas las políticas financieras y económicas en el objetivo del pleno empleo (p.124). Para el autor, la observancia de los convenios de la OIT representa un paso importante para una gobernanza mundial coordinada, lo cual daría seguridad a las empresas y los gobiernos al saber que todos se rigen bajo los mismos lineamientos laborales.

Estos lineamientos laborales han sido fortalecidos por la comunidad internacional, siendo la ONU quien ha continuado con los esfuerzos para proteger los derechos de

⁷ Cf. Pacto Mundial para el empleo, *Acerca del pacto*, Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--es/index.htm>.

los trabajadores. En 1948, la Comisión de Derechos Humanos de la ONU reconoció formalmente a los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales también conocidos por siglas DESCAs. En su inicio los DESCAs fueron considerados como ideales para los Estados y carecían de obligatoriedad, por lo que fue necesaria la creación de los instrumentos jurídicos que determinarían las obligaciones de los Estados, sin embargo, este proceso se vio postergado debido a las dificultades derivadas de las posguerras.

VII. LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES PARA LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), son identificados como parte de la segunda generación de derechos humanos. Los DESCAs son reivindicaciones a la clase trabajadora, para frenar los excesos y explotación de la fuerza de trabajo y para procurar mejores condiciones de vida, por lo que son considerados derechos de orden social.

Los DESCAs, tiene su origen en dos hechos que marcaron la historia: la Revolución Industrial y el Estado social de derecho posterior a la primera guerra mundial. Estos acontecimientos lograron el reconocimiento constitucional de los Derechos Económicos y Sociales (DES), el antecedente inmediato de los DESCAs. Ahora bien, la naturaleza de estos derechos es contraria a los postulados neoliberales que dan prioridad a los derechos mercantiles sobre los derechos de las personas.

Los derechos sociales poseen una gran carga histórica ya que su positivización surgió de la presión que ejercieron los movimientos obreros que pedían la reducción de las jornadas de trabajo y mejores condiciones laborales. La participación política que tuvieron los partidos de los trabajadores en los parlamentos permitió que se diseñaran nuevas políticas que harían posible el despliegue de una serie de derechos que serían efectivos hasta el surgimiento del Estado de bienestar después de la Segunda Guerra Mundial.

El término derechos sociales formarían parte del texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Constitución de Weimar, legitimándolos como

parte del derecho constitucional. Sin embargo, el proceso de internacionalización de los derechos humanos ha hecho que los derechos sociales sean identificados bajo la fórmula de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA).

Para Peces-Barba, los derechos sociales surgieron como una “concesión antropológica, optimista, que considera a cada persona como un fin” (p.17), y no “para que el mercado viva como idea abstracta, destruyendo al ser humano” (Hinkelammert, 1993, p.11). Estas percepciones han sido integradas a los principios de los derechos humanos, con los que pretende proteger al ser humano sobre la lógica del mercado. En ese mismo sentido las políticas keynesianas avalaron la actuación de un Estado intervencionista que creó al derecho laboral con la finalidad de mitigar los excesos a los que se veían sometidos los trabajadores.

Los DESCA forman parte de la vida cotidiana de las personas, regula cuestiones fundamentales de la vida, en los que se identifican derechos como la educación, la vivienda, la alimentación, la salud, el trabajo. Como lo sostiene Mylai Burgos (2012) son “aquellas condiciones que cuando se cumplen le permite al ser humano su realización en condiciones dignas” (p.62). Por esta razón, resulta de gran importancia garantizar el acceso y ejercicio de los DESCA, ya que son considerados los medios a través de los cuales se puede lograr que las personas alcancen condiciones básicas que posibiliten la vida.

En cuanto a su normatividad en el plano internacional se destaca la contribución de la ONU para la consolidación de los DESCA, siendo el 16 de diciembre de 1966, que se emitieron dos pactos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Los DESCA tienen su propia regulación que es el PIDESC, en él se faculta al Comité de DESC⁸ como encargado de la supervisión de los derechos, además de permitir que “las personas accedan a una instancia internacional para la defensa de estos derechos, mediante la interposición de peticiones relacionadas con presuntas

⁸ Este organismo apenas fue creado en 1985, pues no estaba previsto dentro del Pacto, y fue establecido por el Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas (ECOSOC) con el objeto de cumplir las funciones que el PIDESC le asignaban en la cuarta parte, (SUÁREZ, 2009, p. 68).

violaciones a los derechos del Pacto, de las que conocerá el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU”⁹.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (Comité de DESC) se constituyó para supervisar las funciones del PIDESC¹⁰. Este Comité es uno de los denominados Órganos de los Tratados los cuales a su vez son órganos creados por un Tratado Internacional para que sirva como protector de determinados derechos humanos y ayude a la lucha contra determinadas violaciones de derechos contemplados en los Tratados.

De acuerdo con Ferrer (2017), el Comité de DESC ha vigilado los alcances de los DESCAs mediante la emisión de Observaciones Generales (OG), las cuales son una interpretación del contenido del PIDESC y se clasifican de acuerdo con los siguientes rubros: “a) derechos del PIDESC, b) grupos o situaciones de vulnerabilidad y c) lineamientos específicos sobre el funcionamiento del PIDESC” (p.18). El Comité de DESC ha ido definiendo las obligaciones que deben de observar los Estados para materializar lo estipulado en el PIDESC, siendo este su logro más importante.

Un instrumento muy importante es el Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (PFPIDESC) “el cual permite la presentación de quejas ante el Comité por alegadas violaciones a los derechos contenidos en el PIDESC, cumplidos ciertos requisitos, como el agotamiento de los recursos internos” (Ferrer, 2017, p.18).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 26¹¹ establece con relación a los DESCAs que:

⁹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, y su protocolo facultativo*. Recuperado de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TraInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>.

¹⁰ El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR, por sus siglas en inglés) se estableció en virtud de la resolución 1985/17, de 28 de mayo de 1985, del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) para desempeñar las funciones de supervisión del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC). Recuperado de <https://www.derechoshumanos.net/ONU/ComiteDerechosEconomicosSocialesCulturales-CESCR.htm>.

¹¹ La estructura de la Convención Americana sobre Derechos Humanos fue aprobada el 22 de noviembre de 1969. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencia, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Los Organización de Estados Americanos (2005) aprobó las Normas para la Elaboración de Informes Periódicos Previstos en el Artículo 19 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también llamado “Protocolo del San Salvador”¹², acción que permite que se organicen grupos de trabajo, lo cuales se encargarán de elaborar indicadores y diagnósticos que sirvan como herramientas para el cumplimiento material de lo establecido en el Protocolo de San Salvador.

Por su parte, la Carta Social de la Américas es un instrumento que exalta las aspiraciones de justicia social, así como la obligación de los gobiernos promover y lograr progresivamente la plena efectividad de los DESCAs. Para ello refiere que es necesario la planeación y diseño de políticas públicas y la implementación de programas de acuerdo las necesidades y posibilidades de los Estado.

Para el año 2012 la Comisión Interamericana acordó la creación de la Unidad de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con la finalidad de “asesorar a la Comisión Interamericana en el trámite de peticiones, casos y solicitudes de medidas cautelares y provisionales en la materia, realizar visitas a los Estados y elaborar estudios e informes”. Ya en el 2017 esta Unidad se convirtió en la Relatoría Especial sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA).

Eduardo Ferrer Mac-Gregor (2017) señala que la Corte Interamericana de Derechos humanos no ha materializado plenamente la tutela autónoma de los DESCAs, ya que ha realizado un análisis muy reducido de estos derechos y enfatiza que “por realizar una lectura social de los derechos civiles, renunciando, en buena medida, a teorizar

¹² Cf. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también llamado “Protocolo del San Salvador”, Adoptada en San Salvador, el Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General. Recuperado de <https://www.cidh.oas.org/Basicos/basicos4.htm>.

sobre el surgimiento de derechos sociales como derechos directamente tutelables en los respectivos Convenios” (pp.58-59). Postura que demuestra que se continúa dando primacía a los derechos civiles y políticos, sobre los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.

VIII. EL NÚCLEO ESENCIAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES

Los DESCAs comprenden una serie de derechos como el acceso a la salud, a contar con una alimentación y vivienda adecuadas, al trabajo, a una remuneración suficiente, entre otras. Sin embargo, conceptualizar estos derechos ha sido difícil, ya que provienen de ordenamientos jurídicos que han sido redactados con base a principios, por ende, han generado cierta confusión e incluso indeterminación, por ello es menester identificar el núcleo esencial de los derechos.

De acuerdo con Suárez (2009), el núcleo o contenido esencial de los derechos es el “ámbito necesario e irreductible de conducta que el derecho protege, con independencia de las modalidades que asuma el derecho o de las formas en que se manifieste. Es el núcleo básico del derecho fundamental, no susceptible de interpretación o de opinión sometida a la dinámica de coyunturas o ideas políticas” (p.80).

El carácter progresivo de los derechos hace que este núcleo esencial no concrete solo a la realización mínima de un derecho y que este en constante evolución. De esta manera, el Estado debe garantizar la realización de los DESCAs, de acuerdo con cuatros características -denominadas las 4-A: asequibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad¹³.

La asequibilidad se refiere al deber que tiene el Estado de garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para la realización de los derechos. Por su parte, la accesibilidad apunta al acceso a los derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación, en términos materiales la accesibilidad hace referencia a que se

¹³ “Estas nociones son trabajadas por el Comité de DESC en las observaciones generales para cada derecho, y se aplican sobre todo a aquellos que tienen un carácter prestacional, como el derecho a la educación, a la salud, a la seguridad social, etc.” (Suárez, 2009, p.80).

cuenta con la infraestructura necesaria y adecuada para que las personas puedan acceder a sus derechos. La accesibilidad también es dirigida a lo económico y plantea que la satisfacción de los derechos no puede estar supeditada a la disponibilidad o no de recursos económicos que tenga una persona.

La aceptabilidad tiene que ver con las medidas adoptadas para garantizar un derecho, las cuales deben ser acordes con las creencias y costumbres de la persona. Por último, la adaptabilidad se dirige a que la prestación de un derecho debe respetar y satisfacer los intereses de su titular.

IX. CONTENIDO MÍNIMO DE LOS DERECHOS

Establecer contenidos mínimos a un derecho permite identificar las obligaciones que tienen los Estados, las cuales se encuentran implícitos en el contenido de la normatividad nacional o en convenios o tratados de los que el Estado forme parte¹⁴. Se requiere que las personas tengan un punto de partida de condiciones materiales que les permita desarrollarse, estas condiciones mínimas son identificadas como el derecho al mínimo vital¹⁵.

Fijar un límite mínimo uniforme por debajo del cual no debe ubicarse ningún Estado, no debilita el derecho en cuestión siempre y cuando dicho contenido sea entendido como un punto de inicio y no como un punto de llegada; por el contrario, establecer ese marco asegura una base uniforme que debe ser respetada, incluso por aquellos estados con recursos económicos limitados (Bolívar, pp. 18-19).

¹⁴ La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el Estado como órgano garante debe proteger y garantizar el derecho a la vida y a generar condiciones de vida mínimas. Para más información *Cf.* Caso de la comunidad de Yakye y Axa Vs. Paraguay, sentencia del 17 de junio de 2005. Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=258.

¹⁵ En México la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado en relación al contenido del derecho al mínimo vital y ha emitido la siguiente jurisprudencia: “Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria, de tal manera que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna”. Registro no. 172545. Novena época. Instancia: Primera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV. Mayo de 2007. Página: 793. Tesis: 1º/J. XCVII/2007. Jurisprudencia. Materia: Constitucional.

Los DESCAs como derechos humanos generan tres tipos de obligaciones jurídicas: “1) respetar, 2) proteger y 3) satisfacer dichos derechos. Estas obligaciones derivan en que todas las personas que se encuentren en el país puedan disfrutar de ellos e implica la asignación de recursos para hacerlos accesibles y adecuados”¹⁶, es decir, que la responsabilidad del Estado implica acciones u omisiones, obligaciones de hacer o no hacer, las cuales son dirigidas a cualquiera de sus órganos e instituciones.

Para Suárez (2009) la obligación que adquieren los Estados de respetar se refiere a que estos “deben abstenerse de tomar medidas que obstaculicen o impidan el goce de los derechos humanos”, esto implica obligaciones negativas para los Estados, que de acuerdo con este criterio se determina lo que no se debe hacer. En cuanto a la obligación de proteger, la autora la identifica con un carácter positivo, “pues exige a los Estados actuar y no abstenerse de hacerlo. Además, les exige medidas que impidan que terceros obstaculicen el disfrute de un estándar de derecho y afecten la calidad de vida de las personas” (p.76).

Siguiendo con esta interpretación Suárez (2009) describe que la obligación de realizar “es otra obligación positiva para los Estado en cuanto al cumplimiento de los estándares de derechos humanos, y se refiere a las medidas que deben tomar para cumplir y satisfacer los derechos”. Tales medidas pueden ser de carácter legislativo, administrativo, presupuestal, judicial, social educativas, entre otras (p.77).

Por su parte, Aniza (2015) sostienen que hay otro tipo de obligaciones que por su importancia implican un cumplimiento inmediato como: no discriminar, adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos, satisfacer las obligaciones mínimas y no adoptar medidas regresivas¹⁷.

De esta manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (PIDESC), contempla una serie de derechos dirigidos a la

¹⁶ Cartilla de derechos (2015). *¿Sabías que éstos también son tus derechos...? Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)*. México: CNDH.

¹⁷ Dichas obligaciones han sido definidas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en un catálogo de deberes que determina los compromisos asumidos por los Estados Parte del PIDESC. El catálogo de obligaciones quedó establecido en las Directrices de Maastricht sobre violaciones de los DESC, desarrolladas también por un grupo de expertos convocado por la Comisión Internacional de Juristas y por otras organizaciones en enero de 1997, (García, 2015, p. 17).

protección del trabajador y de sus condiciones laborales. En el siguiente cuadro se enlistan algunos de los derechos más relevantes, cabe señalar que su presentación es enunciativa más no limitativa puesto que pugna por la construcción constante del derecho, así como la interdependencia entre los mismos.

Cuadro No. 2. Derechos humanos para la protección del trabajo contenidos en el PIDESC

Derecho	Generalidades
Derecho a trabajar, y a la libre elección de empleo (Art. 6).	Estos derechos pueden ser identificados como derechos laborales, que incluyen la libertad para elegir un trabajo, a percibir un salario digno, al disfrute de tiempo libre, a la seguridad y a la higiene en el trabajo, a afiliarse a sindicatos y a la huelga.
Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7)	
Derecho a fundar y a afiliarse a sindicatos, libertad sindical y derecho de huelga (Art. 8).	
Derecho a la seguridad social (Art. 9).	Derecho una cobertura de seguridad social, a los servicios de asistencia y a la adecuación protección en caso de desempleo, enfermedad, vejez o falta de medios de subsistencia.
Derecho a la protección de la familia y los menores (Art. 10).	Comprende el derecho a formar una familia mediante el libre consentimiento de los cónyuges, protección a la maternidad, paternidad, a los hijos y a las hijas.
Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia (Art. 11).	Se incluyen los derechos a la alimentación, a la vivienda adecuada, al agua y el saneamiento y a un medio ambiente sano.

Derecho a la salud (Art. 12).	Derecho a acceder a las instalaciones, bienes y servicios adecuados. A condiciones laborales y ambientales saludables y a la protección contra enfermedades epidémicas.
Derecho a la educación (Arts. 13 y 14).	Derecho a la enseñanza preescolar, primaria, secundaria y media superior.
Derecho a participar en la vida cultural. Protección, desarrollo y difusión de la ciencia y la cultura (Art. 15).	Estos son los llamados derechos culturales y se refieren al derecho a participar y a beneficiarse de la vida cultural y de los adelantos científicos.

Fuente: cuadro de elaboración propia. Información recopilada del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales¹⁸.

X. CONCLUSIONES

En relación con lo expuesto se deduce que la precarización y la flexibilización laboral han sido mecanismos con los que se ha tratado de incrementar la productividad y las ganancias de las empresas, siendo fenómenos que se agudizan y se vuelven más globales, afectando a todos los trabajadores y a la población en general.

De esta manera se puede identificar una serie de transformaciones que se reflejan en cambios en la organización del trabajo. Con la apertura del mercado ha hecho que se modifiquen las legislaciones internas de los estados, estableciendo políticas de ajuste, así como la necesidad de construir estrategias para afrontar la competitividad. Ante estas nuevas exigencias se manifiesta entre los trabajadores la llamada “tensión social”¹⁹, que se reflejan en padecimientos como el nerviosismo,

¹⁸ Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, Oficina del alto comisionado. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

¹⁹ Es un estado que guarda una comunidad, grupo o individuo social que se exponen a la acción de fuerzas opuestas y agresivas, así como una situación hostil, latente, entre personas, grupos, clases sociales, naciones y razas. Lógicamente cuando se estructura dicho estado de tensión surge el peligro, primero, de la fractura y, luego, de la rotura de la red del tejido social que articulaba el mundo del trabajo y a sus diversos actores participantes, (Sotelo, 2015, pp.85-86).

la ansiedad, la depresión y un estado permanente de estrés, situación en la que se encuentran miles de trabajadores que se enfrentan día a día a circunstancias adversas.

Las afectaciones a las condiciones de trabajo tienen repercusiones sociales, en la organización familiar, en la vida cotidiana. Las formas por excelencia de protección horizontal entre los trabajadores a sido organización sindical y la negociación colectiva. Pues si bien existe todo un aparato normativo de protección del trabajo asalariado materialmente no se tiene una plena efectividad y ejecución de estos derechos.

Los derechos de los trabajadores forman parte de los derechos sociales, por tanto, su protección ha quedado al arbitrio o buena voluntad de los gobernantes, han sido derechos que se consideran programáticos o existen dificultades para que puedan ser justiciables. Si bien existe un reconocimiento nacional en las constituciones de diversos países, así como en el plano internacional, para Abramovich (2004) “su reconocimiento universal como derechos plenos no se alcanzará hasta superar los obstáculos que impiden ante un juez o tribunal de justicia el cumplimiento al menos de algunas de las obligaciones que se derivan del derecho” (p. 37).

Por ello, constituir estructuras normativas de protección al trabajador, ha sido parte fundamental de los derechos humanos y su constitucionalización ha sido una de las conquistas más importantes que convergen en pactos o tratados internacionales signados por los Estados, incluyéndolos a las legislaciones internas por lo que forman parte del derecho positivo vigente de los Estados partes.

No obstante, los trabajadores han implementado medidas para la mejora de sus condiciones laborales, ante el latente desmantelamiento de los derechos alcanzados en el Estado de bienestar. Algunos sindicatos continúan siendo el instrumento de resistencia y de negociación entre los trabajadores y las patronales. Sin embargo, se enfrentan al debilitamiento de los derechos sindicales, lo que afecta enormemente las negociaciones colectivas y los coloca en una situación de riesgo. Para los trabajadores formales la sindicalización y la negociación colectiva han sido la alternativa para conseguir mejores ingresos y prestaciones, constituyéndose como los medios que permiten una distribución más equitativa del excedente del trabajo.

Las medidas de protección pronunciadas por la OIT y los DESCA desde los derechos humanos, han buscado disminuir las desigualdades sociales, la cual ha sido una cuestión prioritaria, ya que es a través de la satisfacción de las necesidades básicas que se puede alcanzar un nivel de vida adecuado. Por ello, la lucha de los trabajadores por el reconocimiento y por mantener los derechos ya ganados, han tenido por objeto mejorar las condiciones de vida, es decir, se trata de una cuestión de dignidad que permita la plena realización y existencia de los individuos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramovich, V. y Courtis, C. (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles. Madrid: Trotta.
- Acosta, I. (2010). América latina, capital, trabajo y agricultura en el umbral del tercer milenio. México: Porrúa.
- Aragón, O. (2007). Indigenismo, movimientos y derechos indígenas en México. México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Bartra, A. (2014). El hombre de hierro. Límites sociales y naturales del capital en la perspectiva de la gran crisis. México: Itaca.
- Belmont, J. (2017). Una aproximación a las relaciones entre los derechos humanos y los derechos laborales. En Derechos humanos laborales (pp. 15-92). México: CNDH. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5172-los-derechos-humanos-laborales>.
- Bolívar, L. (1993). Derechos económicos, sociales y culturales: derribar mitos, enfrentar retos, tender puentes. Una visión desde la (in)experiencia en América Latina. En Serie de Estudios Básicos de Derechos Humanos (pp. 86-101). San José: CIDH. Recuperado de www.corteidh.or.cr/%2Ftablas/%2Fa12003.pdf&usq=AOvVaw05H1QxFQG0hdHdCuxniU.
- Burgos, M. (2012). Programa de capacitación y formación profesional de derechos humanos. Fase de formación profesional. Herramientas teóricas para la investigación de los derechos económicos, sociales y culturales. México: CDHDF. Recuperado de <http://mylaiburgos.org/libros/herramientas-teoricas-para-la-investigacion-de-los-derechos-economicos-sociales-y-culturales/>.

- Canessa, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales* (72), 111-151. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2579698>.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires-Barcelona-México: Paidós. Recuperado de <http://www.academia.edu/download/43315666/castel-robert-la-metamorfosis-de-la-cuestic3b3n-social.pdf>.
- De la Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: FCE. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec> > libros > digital.
- Díaz, G. (2008). *Miradas a las economías solidarias: descentralización y regionalismos emergentes en Jalisco*. Seminario interdisciplinario del Doctorado en Estudios Científicos Sociales. México: ITESO.
- Ferrer, E. (2017). *La justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales en el Sistema Interamericano de derechos Humanos*. México: UNAM-CNDH.
- García, A. (2015). *Los Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) como derechos exigibles en el nuevo constitucionalismo latinoamericano*. México: CNDH.
- Guerrero, J. (2016). *¿Cómo se precariza la vida en tiempos neoliberales? Elementos para comprender la informalidad laboral en la ciudad de Puebla*. Memorias de congreso. México: FLACSO. Recuperado de <https://clepso.flacso.edu.mx> > sites > default > files > memorias_2016 > eje_7.
- Herrera, C. (1996). *Derechos humanos laborales. Fundamentación teórico-jurídica y propuestas de acción*. México: Impretei.
- Hinkelammert, F. (1993). *Capitalismo y socialismo la posibilidad de alternativas*. En *Pasos* (48), 10-15. Recuperado de <http://repositorio.uca.edu.sv/jspui/bitstream/11674/835/1/Capitalismo%20y%20socialismo%20la%20posibilidad%20de%20alternativas.pdf>.

- Hoffer, F. y Spiecker, F. (2011). Europa cambiarla o perderla. En N. Pons-Vignon (Coord.), *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante* (pp. 49-55). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_155450/lang--es/index.htm.
- Informe VI de la OIT (2015). *Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo-OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/104/committees/social-protection/lang--es/index.htm>.
- Magallanes, V. (2016). Los derechos humanos laborales. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal Escuela Judicial* (41), 369-375. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31577>.
- Mirón, R. y Pérez, G. Keynes: racionalidad y crisis en el Estado contemporáneo. *Estudios políticos* (3-4), 37-41. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/issue/view/4628>.
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de ciencias sociales* (108), 27-39. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310803>.
- Pacto Mundial para el empleo. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--es/index.htm>.
- Pasco, M. (2005). La constitución y la nueva cuestión social. *Revista latinoamericana de derecho social* (1), 99-116.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum* (2), 121-133. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>.
- Peces-Barba, G. (1998). Los derechos económicos, sociales y culturales: su génesis y su concepto. *Derechos y libertades*, Revista

- del instituto Bartolomé de las casas (3), 15-34. Recuperado de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/>,
- Pérez, A. (2014). Los derechos humanos hoy: perspectiva y retos XXII Conferencias Aranguren. Isegoria. Revista de filosofía moral y política (51), 465-544. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/54021>.
- Sotelo, A. (2002). La gestión del trabajo flexible en la mundialización del capital. Aportes. Revista de la facultad de economía (21), 63-81. Recuperado de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/redem/numeros_anteriores.
- Sotelo, A. (2015). El precariado ¿Nueva clase social?. México: UNAM-Porrúa.
- Spector, H. (2015). Los fundamentos filosóficos del derecho laboral. En Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho. México: UNAM. p. 2658. Recuperado de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3876-enciclopedia-de-filosofia-y-teoria-del-derecho-volumen-tres>.
- Suárez, M. (2009). Aspectos fundamentales de los DESCAs. En P. González (Coord.), Derechos económicos, sociales y culturales (pp. 61-111). Bogotá: Universidad Libre de Colombia. Recuperado de www.corteidh.or.cr > tablas.
- Villán, C. (2009). Historia y descripción general de los derechos económicos, sociales y culturales. En P. González (Coord.), Derechos económicos, sociales y culturales (p. 9-34). Bogotá: Universidad Libre de Colombia. Recuperado de www.corteidh.or.cr > tabla