

# GLOBALIZACIÓN Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Felipe Miguel Carrasco Fernández\*

## Introducción

La presente investigación tiene como finalidad analizar la influencia de la globalización económica en el derecho, gestándose una normativa jurídica vinculada a instituciones jurídicas transnacionales. Por tal motivo se analiza la importancia de los derechos humanos en la empresa, así como la responsabilidad social de esta para establecer que en la actualidad dichos derechos han sido reconocidos en la esfera internacional a grado de considerarse derechos fundamentales en el ámbito laboral. Lo anterior permite el ejercicio de esos derechos por parte de los trabajadores para la defensa de la dignidad, la libertad y la igualdad humana sin que pueda ser la empresa ajena a dichas circunstancias. Por lo tanto, la consolidación de estos derechos fundamentales en el ámbito laboral permitirá que el empleador respete los mismos y constituya un reconocimiento y protección de los derechos inespecíficos del ciudadano en su calidad de trabajador.

### I. Globalización

La globalización cultural conlleva un cambio fundamental en las prácticas sociales y en las particularidades locales generando el concepto de global y el predominio de relaciones no presenciales. Para Moguillansky las trasformaciones sociopolíticas ligadas a la disminución del protagonismo del estado hacen emergir las condiciones de posibilidad de nuevas configuraciones culturales. Mientras el estado pierde soberanía frente a la mundialización de la economía se eleva correlativamente la importancia de los factores privados, permitiendo a los agentes de este sector eludir las jurisdicciones nacionales.<sup>76</sup>

---

\*Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores (SNI-CONACYT) desde 2009. Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (UPAEP). Académico de

Por lo tanto, la globalización económica afecta a los estados nacionales. Albi Ibáñez considera que la globalización tampoco está resultando ser un proceso inflexible sin posibilidades de regulación y control político-democrático. La incorporación gubernamental, las relaciones e instituciones internacionales o las organizaciones intergubernamentales son instrumentos adecuados que el proceso globalizador ha internacionalizado.<sup>77</sup>

Por su parte y respecto al fenómeno de la globalización, Sassen afirma que es comprensible en términos no solo de la interdependencia y la formación de instituciones exclusivamente globales sino en relación a algo que también reside en el interior de lo nacional. Al superar el nacionalismo, es posible entonces abordar un número creciente de casos de localización de lo global y de desnacionalización de lo nacional a través de crear una nueva geografía trasnacional.<sup>78</sup>

En consecuencia, los procesos globales generan una apertura económica y política trasnacional para la formación de nuevas reivindicaciones e incluso de nuevos derechos.<sup>79</sup>

Por su parte Schmuel considera que la teoría de las modernidades múltiples sostiene que las pautas institucionales y demás rasgos distintivos de las sociedades occidentales son seleccionados, reinterpretados, reformulados cuando intenta

---

Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social. Autor de diversos libros en Derecho del Trabajo.

<sup>76</sup> Moguillansky, Mariana, "Globalización, Cultura y Sociedad. Cambio Cultural, Géneros Discursivos y Estructuras del Sentir", *Revista Adamius*, vol. 8, no. 17, septiembre-diciembre 2011, p. 323.

<sup>77</sup> Albi Ibáñez, Emilio, "La globalización económica, como marco de las relaciones internacionales", *Revista Nuevas Tendencias en Economía y Fiscalidad Internacional*, septiembre-octubre 2005, no. 825, p. 9.

<sup>78</sup> Sassen, Saskia, "Una Sociología De La Globalización ", *Revista Análisis Político*, no. 61, septiembre -diciembre 2007, p. 3.

<sup>79</sup> *Ídem.*

implantarse en sociedades distintas de las originales, dando como resultado configuraciones heterogéneas.<sup>80</sup>

Desde la década de 1980 ha sido común el término de globalización, el cual alude a la expresión de McLuhan a través de su expresión La Aldea Global, cuyo significado se traduce en la universalización planetaria como escenario natural para los sucesos de la sociedad con notables efectos en lo geopolítico, lo económico etc.<sup>81</sup>

Por su parte, Lins Ribeiro considera que la globalización consiste en la idea de panoramas que mantienen relaciones disyuntivas entre sí como son los etnopanoramas, los financiopanoramas, tecnopanoramas, mediaponaoramas e idopanaormas, como elementos de la visión del mundo que consisten en la concatenación de ideas, términos, imágenes, libertad, derechos soberanía, representación y democracia.<sup>82</sup>

Las transformaciones que asociamos a la globalización no pueden entenderse como lo afirma Camino Belderain sin tener en cuenta el desarrollo tecnológico que se produce en la totalidad de los ámbitos operativos económicos y que afectan todos los órdenes de la actividad humana.<sup>83</sup>

En el caso del derecho que siempre suele ir a la zaga de los fenómenos económicos y sociales puede decirse que recién nos encontramos en los prolegómenos de este proceso. R. Barber, inclusive, sostiene que no hay tal globalización del derecho pero que, sin embargo, hay poderosas fuerzas de globalización actuando en el mundo moderno y ellas están arrastrando consigo al

---

<sup>80</sup> Schmuel citado por Girola, Lidia, "Del Desarrollo y Modernización a la Modernidad. De las Postmodernidad a la Globalización", *Revista Sociológica*, año 23, no. 67, mayo-agosto 2008, p. 23.

<sup>81</sup> Santiago Rivera, José Armando, "Las Concepciones del Docente de Geografía sobre la Globalización", *Revista de Teoría y Didáctica De Las Ciencias Sociales*, no. 6, 2001, p. 44.

<sup>82</sup> Lins Ribeiro, Gustavo, "Antropología de la Globalización, Circulación de Personas, Mercancía e Informaciones", *Revista Cuaderno Urbano*, Cultura, Sociedad, vol. 10, no. 10, junio 2011, p. 164.

<sup>83</sup> Camino Belderain, Vicente, "Tecnología y globalización económica", *Araucaria Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, vol. 14, no. 27, 2012, p. 102.

derecho. Se produce lo que François llama la emergencia por estructuración disipativa de mega o meta estructuras globales que van, parecería, en forma inevitable, a imponer un orden de nivel superior a la indispensable convivencia armónica del hombre con su planeta.

Al respecto de esto, Stokes dice que el desarrollo y la expansión de redes mundiales pueden marcar el principio de una transición paso a paso hacia un control supra-societal, con consecuencias enormemente potenciales para las sociedades basadas en el estado-nación.<sup>84</sup>

La época posterior a la Segunda Guerra Mundial ha traído profundas transformaciones, en todas las áreas del conocimiento y la tecnología. Grun expone que se han complejizado las relaciones sociales, por el crecimiento extraordinario de los medios de comunicación (el avión, el satélite, la televisión, el fax, el correo electrónico, Internet, etc.), la economía global y la explotación de los recursos naturales frente a la explosión de la población.

Todo ello ha hecho surgir nuevas funciones que el derecho debe asumir no solamente a nivel del sistema social, sino también del ecológico por lo que están dadas las condiciones para que, sometido a todas estas influencias del entorno social y natural, se transforme, su estructura devenga diferente, sus funciones se amplíen y modifiquen. El sistema jurídico mundial, y sus subsistemas nacionales están otra vez lejos del equilibrio, como ha sucedido reiteradamente en el curso de su evolución desde el primitivo derecho consuetudinario, pasando por el jurisprudencial y llegando al del imperio de la ley escrita y la influencia de la doctrina de los juristas.<sup>85</sup>

Por su parte, González Alcántara aduce que el futuro de la legislación mercantil latinoamericana no radica en códigos de comercio autóctonos, sino en

---

<sup>84</sup> Stokes citado por Grun, Ernesto, "La Globalización del Derecho: Un fenómeno sistémico y cibernetico", *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, no. 2, 1998/1999, p. 12. <http://www.filosofiayderecho.com/rtdf/numero2/2-2.pdf>. Consulta: 25 de mayo de 2017.

<sup>85</sup> *Ibídем*, p. 13.

leyes que armonicen las instituciones autóctonas de la región con las instituciones de los mercados globales en los que participen los diversos países. Pero tal labor requerirá el estudio serio de las instituciones locales, incluyendo no sólo la doctrina y la jurisprudencia nacional, sino también los usos y costumbres mercantiles nacionales, regionales y de los principales mercados extranjeros.<sup>86</sup>

Así pues, los procesos de globalización desencadenados a partir del final de la Guerra Fría están generando una revolución jurídica, comparable, toda proporción guardada, al que se dio con la Paz de Westfalia y la consolidación del Estado Nación. De hecho, algunos estudiosos del Derecho y las Relaciones internacionales ya hablan de una verdadera transnacionalización del Derecho. Este fenómeno responde no sólo a la revalorización reciente del movimiento de derechos humanos y de los procesos democráticos, sino también a la liberalización de la economía a escala mundial.<sup>87</sup>

Respecto al proceso de globalización López Ayllon expresa que no ha pasado desapercibido para la doctrina jurídica, por el contrario, éste ha sido un tema que ha preocupado a amplios sectores de esta. La inquietud jurídica no sólo ha girado en torno a los efectos que la globalización está teniendo respecto al ámbito jurídico interno de los Estados nacionales o respecto al papel que el derecho debe asumir respecto a la regulación de esta, sino también, y muy sensiblemente, en lo que tiene que ver con la muchas veces clara insuficiencia de las respuestas jurídicas clásicas ante los problemas y novedosas circunstancias que se les presentan a los sistemas jurídicos contemporáneos.

---

<sup>86</sup> González Alcántara, Juan Luis, "Palabras del Dr. Juan Luis González Alcántara en la Presentación del Libro 'La Contratación Comercial en el Derecho Comparado del Profesor Boris Kozolchyrr'", *Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, no. 119, año XI, mayo-agosto 2007, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 675.

<http://www.ejournal.unam.mx/bmd/bolmex119/BMD000011914.pdf> Consulta: 25 de mayo de 2017.

<sup>87</sup> *Ibidem*, p. 687.

Cuestión que, dicho sea de paso, ha provocado que salten a la palestra de la discusión cuestiones y conceptos que hasta hace relativamente poco tiempo eran considerados como intocables. Así en el nivel de lo jurídico se ha tendido poco a poco al menos en el ámbito el derecho occidental (*Common law* y romanismo) al reconocimiento de:

- 1) La creciente importancia del derecho como mecanismo de coordinación y certeza en la mayoría de las sociedades;
- 2) La desnacionalización de diversos conjuntos de actividades que antes eran sometidas al control exclusivo del Estado nacional;
- 3) Del problema de la evasión de las normas e instituciones jurídicas nacionales (empresas transnacionales, crimen internacional organizado, etc.);
- 4) Del surgimiento de organismos que ejercen funciones de gobierno a nivel internacional;
- 5) De la americanización y el desarrollo desigual de importantes áreas del derecho relacionadas con el comercio, la organización de empresas y la habilitación de grandes despachos jurídicos internacionales, y
- 6) De la necesidad de un orden jurídico mínimo como parte del horizonte común de la sociedad mundial.

Aunado a lo anterior se ha reconocido la tendencia al surgimiento de un derecho estándar, “globalizado”, como es el caso del derecho comercial, los derechos humanos y el derecho ambiental. Por cuanto hace a otros espacios del derecho no sólo se observa la propensión a una cada vez más importante incorporación de criterios internacionales a los del derecho interno de los Estados, sino también el surgimiento de importantes movimientos de integración, como es el caso del esfuerzo europeo en la creación de un código civil aplicable a todos los países miembros de la unión.

También debe señalarse que en el proceso de la globalización se encuentra la tendencia al surgimiento de un derecho de textura abierta que se manifiesta a través del desplazamiento de los actores tradicionales de la producción y aplicación del

derecho por parte de actores privados, los cuales en los últimos tiempos han incrementado sensiblemente su participación, por ejemplo: el arbitraje internacional y en general los medios alternativos de solución de controversias. Aunado a lo anterior debe señalarse el creciente papel de las fuentes blandas del derecho (cartas de intenciones, códigos de conducta, etc.) que, aún sin validez formal, suponen importantes criterios de actuación para grupos específicos y que al solidificarse se convierten en obligatorias.<sup>88</sup>

Por lo tanto, respecto a la globalización del derecho Grun expresa que los ejemplos más visibles y resonantes del fenómeno de la globalización jurídica, en los últimos tiempos, han sido el del juicio a Pinochet y la creación del Tribunal Penal Internacional. Porque es justamente en el campo de los derechos humanos donde comienza a notarse la aparición de mecanismos e instituciones jurídicas globales, el derecho internacional se transforma rápidamente y asume una función creciente y dominante sobre los sistemas jurídicos nacionales. Los sistemas jurídicos de los diversos Estados se interrelacionan cada vez más entre sí y con sistemas jurídicos internacionales de diversa envergadura, que se orientan rápidamente a constituir un sistema jurídico mundial.

De la noción del derecho internacional como un derecho primitivo, expresado a través de las *comitas gentium* (cortesía internacional) y el principio de *pacta sunt servanda* (los pactos deben ser cumplidos) en pocos decenios se ha pasado a organizaciones complejas y estructuradas como la Organización de las Naciones Unidas, la Unión Europea, la Organización de los Estados Americanos, el Mercosur, etc. Estructuras jurídicas que poseen inclusive tribunales con *imperium* no solamente sobre los Estados Nacionales, con diversa intensidad, sino aún sobre los sujetos de derecho (personas físicas y jurídicas) de esos Estados. Esto se ve claramente en Europa y en la reforma constitucional argentina, a través de sus diversas normas y

---

<sup>88</sup> López Ayllon citado por Jongitud Zamora, Jaqueline, "Contradicciones de la Globalización: Surgimiento del Copyleft", *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, no. 10, 2006/2007, p. 151. <http://www.filosofiayderecho.com/rtdf/numero10/6-10.pdf>. Consulta: 25 de mayo de 2017.

en jurisprudencia. Nos encontramos en un nuevo momento en que los sistemas jurídicos de la modernidad, de los Estados nacionales, están en crisis.

Debemos recordar que el Estado moderno se fue formando a través de la eliminación y la absorción de los ordenamientos jurídicos superiores e inferiores existentes en la alta Edad Media, por la sociedad nacional, por medio de un proceso que podríamos denominar de monopolización de la producción jurídica. La tendencia a identificar el Derecho con el derecho estatal, que todavía hoy existe, es la consecuencia histórica del proceso de concentración del poder normativo y coactivo que caracterizó el surgimiento del Estado Nacional moderno.

Lo anterior se complementa con una visión del papel del Estado a partir de la finalización de la Segunda Guerra Mundial, hasta la actualidad, donde se observa una desjerarquización del concepto de Estado Nacional como consecuencia, por un lado, de la aparición de entidades supranacionales gubernamentales y no gubernamentales y, por el otro, de fortalecimiento de centros de poder infra nacionales. La crisis de la noción de Estado nacional denunciada por la posmodernidad tiene su correlato en el mundo jurídico en el debilitamiento de la identificación entre Derecho y norma jurídica como producto de la facultad monopólica de ese mismo estado.<sup>89</sup>

La característica típica según Grun, del constitucionalismo de la segunda mitad del siglo XX, radica en que ha tenido que abrir sus puertas al derecho comunitario dando prelación a ese derecho comunitario sobre la normativa nacional. La globalización trae modificaciones sustanciales al derecho constitucional. Es muy difícil pronosticar cómo será el derecho constitucional frente al poder globalizado e inclusive si existirá un derecho constitucional de la globalización. El derecho constitucional de la globalización tiene final abierto.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Grun, Ernesto, *op. cit.*, p. 14

<sup>90</sup> *Ídem.*

Por lo tanto, debe encararse la visualización de la globalización jurídica en su proceso de desarrollo y consolidación. Floria ha señalado que hay buenas razones para que espacios e instituciones jurídicas transnacionales no sean ya un lujo sino desde hace tiempo, una necesidad para todos los estados en la era global, y ello porque los estados nacionales en el proceso de la globalización pierden quizá en cada vez más campos no la capacidad de decisión, pero sí el control sobre el cumplimiento de las regulaciones jurídicas. Dado que las estrategias de actuación de los estados individuales actúan en el vacío por ejemplo en Internet, en la percepción de impuestos o en la lucha contra la desocupación y la criminalidad económica, los estados individualmente se ven obligados a la cooperación transnacional con el fin de hacer cumplir el derecho nacional.

La noción clásica de que el Estado Nacional tiene el monopolio de la fuerza ya está dejando de tener validez por lo que venimos diciendo, y ello explica, quizá, muchos de los fenómenos que se registran en diversas partes del mundo: el aumento de la violencia, la desjerarquización de la justicia, la imposibilidad de control eficiente de las migraciones, la aparición de métodos alternativos de resolución de conflictos, el respeto a los derechos humanos, los convenios internacionales de la OIT en materia laboral, etc. La comprensión del proceso complejo que implica la creciente globalización del derecho dentro del contexto de la sociedad y la economía mundial.<sup>91</sup>

## **II. Derechos humanos y empresa**

Las empresas tienden a establecer o aceptar los estándares laborales internacionales contemplados en los convenios internacionales de la OIT, por lo tanto, existen diversas directrices o iniciativas voluntarias a las cuales pueden apegarse el sector empresarial para contribuir al respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral. En consecuencia, el respeto de estos representa un avance en la responsabilidad

---

<sup>91</sup> Carlos Floria citado por Grun, Ernesto, *op. cit.*, p. 16.

social empresarial y en consecuencia contribuye a generar un clima laboral adecuado en la empresa.

Por tanto, el pacto mundial de Naciones Unidas al adherirse las empresas voluntariamente a este se compromete al respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral de conformidad con los principios 3, 4, 5 y 6 de dicho pacto. En la actualidad el reto para el sector empresarial lo constituye no únicamente apegarse a la legislación nacional del país donde se ubique o en el que tenga sucursales sino en un respeto de los derechos humanos laborales de acuerdo con los convenios internacionales de la OIT. Por lo tanto, se habla de un derecho supranacional o de globalización jurídica laboral en el ámbito de los derechos humanos para el sector empresarial.

#### **a. Derechos Humanos**

Los derechos humanos son aquellos derechos fundamentales de la persona humana como lo expresa Chávez “considerada individual y colectivamente que le corresponden por su naturaleza y que deben ser reconocidos y respetados por toda autoridad y norma jurídica.”<sup>92</sup>

Tales derechos representan un conjunto de facultades o instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente en los ámbitos nacional e internacional.

En términos genéricos, para Chacón los derechos humanos constituyen un conjunto de atributos, prerrogativas o facultades (reconocidos como tales en el marco de condiciones sociohistóricas concretas), atribuibles a todo ser humano, cuyo fin es garantizarle a este el respeto de su dignidad e integridad, así como el desarrollo de sus potencialidades, indistintamente de las condiciones regionales,

---

<sup>92</sup> Chávez citado por Morera Guillén, Nidia Esther, “Derechos Laborales en el Marco de la Globalización Económica”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, año L., no. 202, enero-abril 2008, UNAM, México, p. 1.

culturales, étnicas, físicas, etéreas y económicas, políticas, sociales o de cualquier otra índole.<sup>93</sup>

Algunos principios de los derechos humanos citados por Guzmán son los siguientes:

- a) Universales
- b) Integrales e indivisibles
- c) Intransferibles e irrenunciables
- d) Generadores de derechos y deberes de conducta ante los demás
- e) Su protección es nacional e internacional<sup>94</sup>

El hecho de que la conquista de los Derechos Humanos corresponda a distintas etapas históricas ha provocado que hoy en día en la Organización de las Naciones Unidas se mencionen tres generaciones de Derechos Humanos:

- a) Derechos civiles y políticos, que representan el origen del sistema democrático para limitar el poder de los gobernantes y garantizar la participación política.
- b) Derechos económicos, sociales y culturales, que buscan condiciones económicas justas para las sociedades.
- c) Derechos de solidaridad que se relacionan con el derecho a la paz, al desarrollo, a la integridad de la especie humana y la protección del medio ambiente.
- d) Los derechos laborales son el conjunto de atribuciones que le asisten a todo ser humano para desarrollar actividades productivas en condiciones óptimas de bienestar, equidad e igualdad, de forma tal que pueda satisfacer sus necesidades básicas y ampliar sus oportunidades de crecimiento y superación.

---

<sup>93</sup> Chacón citado por Morera Guillén, *op. cit.*, p. 2.

<sup>94</sup> Guzmán Stein, L., "Derechos Humanos y Trabajo Social en un Contexto Neoliberal", Universidad de Costa Rica, 1995, p. 7.

Derechos tales como el derecho al trabajo, a un salario igual por trabajo igual, al descanso y al tiempo libre, a un nivel de vida que asegure la salud y el bienestar, a sindicalizarse, entre otros, forman parte de los derechos económicos, sociales y culturales. Son de carácter programático, en virtud de que entrañan una finalidad que requiere ser desarrollada, lo que implica que el Estado debe asumir un papel activo frente a ellos, y convertirse en su promotor, gestor y principal protector.

Debido a lo anterior, se presentan problemas para su vigencia y ejercicio, pues quedan sujetos a la capacidad económica y operativa del Estado, a pesar de su reconocimiento en instrumentos legales. Dicho reconocimiento constituye un resultado tensional de dos fuerzas históricamente encontradas: los esfuerzos de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y bienestar, y los intereses de los contratantes y propietarios del capital por mantener el mayor nivel posible de productividad y manutención de la fuerza de trabajo, a lo cual también contribuye el ejercicio de los derechos laborales.

Estos derechos poseen una estrecha vinculación con el ejercicio de los demás derechos humanos en el sentido de que son constituyentes del núcleo irreductible de derechos económicos, sociales y culturales que incluyen el derecho a la alimentación, la salud, la vivienda y la educación y a los cuales Martínez Salguero ha sugerido agregar el derecho al trabajo, por ser la fuente original de provisión de bienes y servicios para obtener acceso a los cuatro derechos indicados.<sup>95</sup>

Por lo tanto, existe una vinculación entre los derechos laborales de las personas y el respeto a sus derechos humanos, los cuales en ocasiones son violados o bien las personas sufren algún tipo de discriminación en el ámbito laboral constituyendo a la vez una violación a estos derechos.

---

<sup>95</sup> Martínez Salguero, M. E. Derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales OIT Análisis de situación en América Latina. Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos, tomo IV, p. 15.

### **b. Derechos humanos y responsabilidad social empresarial**

Los derechos humanos en las empresas se encuentran ligados al concepto de responsabilidad social de éstas. Ruggie comenta que:

Hasta hace muy poco, regía la percepción de que proteger los derechos humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados, y que las empresas debían limitarse únicamente a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban. Sin embargo, ante la dramática expansión de las cadenas globales de suministro y el consecuente incremento del papel de las corporaciones transnacionales en la actividad económica mundial, la idea de crear mecanismos institucionales para hacer rendir cuentas a las empresas por sus impactos en los derechos humanos ha ido tomando cada vez más fuerza.<sup>96</sup> Por lo tanto, en la actualidad son muchas las empresas que reconocen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de su responsabilidad social, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Así, para Ruggie: La empresa al proteger los derechos humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja competitiva. Aunque derechos humanos y responsabilidad social tienen motivaciones compatibles, según Isea Silva:

Ambos conceptos difieren en un aspecto fundamental: el enfoque. Si bien las empresas están llamadas a adoptar un enfoque integral de responsabilidad social, estas tienen cierta discrecionalidad para elegir en

---

<sup>96</sup> Ruggie citado por Isea Silva, Ricardo, "Las Empresas y los Derechos Humanos", *Cuadernos de la Cátedra "La Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, no. 12, septiembre 2011, Universidad de Navarra, p. 12. [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf). Consulta: 25 de mayo de 2017.

qué esferas hacer hincapié (por ejemplo, pueden optar por una política que beneficie la contratación de grupos vulnerables o por un programa de reducción de la contaminación). Pero en el caso de los derechos humanos, al tratarse de derechos y libertades fundamentales, basados en principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e inalienabilidad, no pueden estar sujetos a las decisiones de las empresas; estas no deberían, por ejemplo, acceder a respetar la jornada laboral de sus trabajadores y, al mismo tiempo, participar en un proyecto de inversión que desplace injustamente de sus tierras a familias campesinas.<sup>97</sup>

Al igual que en el caso de los Estados, que deben respetar, proteger y hacer cumplir los derechos humanos, existan o no marcos jurídicos apropiados para ello, las empresas deben respetar estos derechos siempre, indistintamente de cuáles sean sus intereses y el contexto operacional.

Ahora bien, tiene importancia para las empresas el tema de los derechos humanos los cuales son derechos fundamentales que se encuentran contemplados en los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tal como se establece en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y que son:

- A Libertad de asociación y libertad sindical
- B Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- C Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- D Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso
- E Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- F Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- G Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

---

<sup>97</sup> *Ibidem*, p. 13.

- H Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- I Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- J Abolición efectiva del trabajo infantil
- K Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- L Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

En el ámbito internacional existen diversas iniciativas voluntarias en que las empresas buscan establecer marcos de conocimientos en materia de negocios y derechos humanos. Se trata de normas que, no siendo jurídicamente vinculantes, ofrecen directrices valiosas para avanzar en el respeto a los derechos y libertades básicas y en el desarrollo sostenible. Entre las más importantes, se encuentran las siguientes:

A) Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para las empresas multinacionales, de 1976. En mayo del 2011 estas directrices fueron actualizadas y se incluyó un capítulo sobre los derechos humanos.

Las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales (Directrices) de la OCDE son recomendaciones que incluyen principios sobre responsabilidad social empresarial (RSE) que los gobiernos hacen a las empresas multinacionales. Estas Directrices contienen capítulos específicos sobre:

- a Derechos Humanos
- b Divulgación de Información
- c Empleo y Relaciones Laborales
- d Medio Ambiente
- e Combate a la Corrupción, Soborno y otras formas de Extorsión
- f Intereses de los Consumidores
- g Ciencia y Tecnología
- h Competencia
- i Tributación Fiscal

Por lo tanto, las directrices para la Secretaría de Economía de México “son el único instrumento multilateral que abarca un compendio de recomendaciones sobre Responsabilidad Social Empresarial que los gobiernos adoptan para promover su observancia voluntaria entre las empresas multinacionales.”<sup>98</sup>

B) La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1977. Acordada globalmente por empresas, trabajadores y Gobiernos, ofrece recomendaciones para las multinacionales en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. En los párrafos 8 a 12 de la Declaración, se hace mención a la necesidad de respetar los derechos humanos.

C) El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact), del 2000. Se trata de ‘una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción’. Cuenta con la participación de más de 5.000 empresas de alrededor de 130 países.

D) Los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC), del 2006. Brindan a las empresas directrices sobre el desempeño social y medioambiental con el objeto de promover el desarrollo sostenible del sector privado en los países en desarrollo, ayudando a reducir la pobreza y a mejorar la vida de los pueblos. En mayo del 2011 se actualizó el documento y por primera vez se hizo referencia a los derechos humanos.

E) La Guía de Responsabilidad Social, ISO 26000, de la Organización Internacional de Estandarización (ISO), del 2010. Aporta un consenso universal acerca de los principios, materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social que deberían ser tenidos en cuenta por las organizaciones. La guía dedica un capítulo al

---

<sup>98</sup> Secretaría de Economía, “Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales”, [http://www.economia.gob.mx/files/comunidad\\_negocios/ied/punto\\_nacional\\_contacto/lineas\\_directrices\\_ocde\\_empresas\\_multinacionales.pdf](http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/ied/punto_nacional_contacto/lineas_directrices_ocde_empresas_multinacionales.pdf). Consulta: 28 de febrero de 2018.

tema de los derechos humanos e introduce el concepto de diligencia debida como mecanismo eficaz para asegurar que la toma de decisiones y las actividades de las organizaciones se enmarquen dentro del respeto a estos derechos.

Además de esas normas, existen también iniciativas sectoriales conformadas por Gobiernos, empresas, ONG, sindicatos y representantes de industrias entre las que se incluyen: *Global Reporting Initiative* (1997), Iniciativa de Comercio Ético (1998), Asociación para el Trabajo Justo (1999), Principios voluntarios en seguridad y derechos humanos (2000), Proceso de Kimberly (2002), Principios de Ecuador (2002), Iniciativa Internacional del Cacao (2002), Iniciativa de trasparencia en la industria extractiva (2003) y Código de conducta de la industria electrónica (2005).

La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos se refiere a que las empresas deberían evitar ocasionar impactos negativos en los derechos de otros y remediar esos impactos en caso de que ocurran, no solo como resultado de sus propias actividades, sino también de sus relaciones con otros actores.

Para Isea Silva la responsabilidad social de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas de todos los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras (si bien habrá diferencias naturales en los medios y formas de asumir esta responsabilidad), indistintamente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores para cumplir con sus propias obligaciones en relación con los derechos humanos.<sup>99</sup>

Los Principios Rectores recomiendan a las empresas emprender determinadas políticas y procesos que variarán según sus características, pero que deberán incluir, como mínimo:

- I. Un compromiso político: asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- II. Un proceso de diligencia debida: identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos en los derechos humanos.

---

<sup>99</sup> Isea Silva, Ricardo, *op. cit.*, p. 18.

### III. Unos mecanismos de compensación: reparar los daños directos e indirectos ocasionados en los derechos humanos.

Por tanto, la diligencia debida también implica actuar eficazmente para evitar cualquier acto u omisión que les haga ser cómplices de abusos en los derechos humanos. Ello incluye evitar la complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (sacar ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) o tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento). Los Principios Rectores recuerdan que, en un gran número de legislaciones nacionales, la complicidad es considerada un delito (aunque no siempre se utilice el lenguaje de los derechos humanos). En tal sentido, un proceso de diligencia debida puede minimizar los riesgos de sanción legal para las empresas.

#### c. Derechos Humanos en el ámbito laboral

En junio de 2011, el profesor Ruggie presentó ante el Consejo de Derechos Humanos las recomendaciones bajo la forma de Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos como modalidad de puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas Proteger, respetar y remediar. Ellos son el resultado final del proceso iniciado en 2005 y constituyen a la fecha la experiencia de investigación, sistematización y debate en derechos humanos y empresas más evolucionada a escala global.

Finalmente, el 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores y activó un grupo de trabajo sobre derechos humanos y empresas que deberían atender en los próximos tres años (2011-2014), entre otras cosas como lo expone Rulli.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Rulli, Mariana y Bautista Justo, Juan, "Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, respetar y remediar: Todos Ganamos", *Red Pacto Mundial*, p. 35. <http://www.pactomundial.org.mx/home/wp->

1. Promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores;
2. Identificar, intercambiar y promover las buenas prácticas y las lecciones que se vayan aprendiendo con la aplicación de los Principios Rectores, para lo cual deberá formular recomendaciones, recabar información de gobiernos, empresas, ONG, sociedad civil y titulares de derechos;
3. Fomentar la utilización de los Principios Rectores, asesorando acerca de la elaboración de leyes y políticas nacionales relativas a las empresas y los derechos humanos;
4. Establecer un diálogo sistemático y analizar posibles ámbitos de cooperación que incluyan a todos los interlocutores pertinentes.

El Marco de las Naciones Unidas “Proteger, respetar y remediar” está basado en la interrelación de tres principios fundamentales que son:

1. El Estado tiene la obligación de proteger a las personas frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. Esa protección constituye la base misma del régimen internacional de derechos humanos.
2. Las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros y reparar las consecuencias negativas de sus actividades. Ese respeto encarna la expectativa social más elemental en relación con las empresas.
3. Es necesario mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

La elaboración y puesta en práctica de una política en materia de derechos humanos permite a la empresa obtener beneficios comparativos con sus competidores y forjar una sociedad y mercados sustentables (ventajas directas), así como neutralizar o mitigar riesgos diversos (ventajas indirectas) como lo manifiesta Rulli. Entre las Ventajas directas encontramos: Desde la primera perspectiva, los derechos humanos no sólo involucran una responsabilidad, sino que constituyen también una gran oportunidad. La actuación en este campo genera ventajas tangibles, en la medida en que contribuye a:

- A Consolidar la reputación de la empresa y la imagen de sus marcas y productos frente a un consumidor cada vez más informado sobre el desempeño local y global de las compañías. El liderazgo ético es un elemento clave para el éxito sustentable de cualquier empresa.
- B Mejorar el escenario de reclutamiento y retención de personal. Una política firme de respeto a los derechos humanos incrementa la lealtad, orgullo y sentido de pertenencia hacia la firma. La imagen de la empresa en la comunidad constituye un valor decisivo para sus trabajadores que se proyecta hacia sus relaciones personales y sociales y que, por ello, no debe ser menospreciado.
- C Promover una mayor productividad y motivación del personal en función de las variables de lealtad y pertenencia apuntadas antes. Un vínculo laboral o comercial construido sobre el respeto de valores fundamentales para las personas tiende a ser más duradero y sustentable.
- D Perfeccionar la cadena de valor de la empresa. Encarar una adecuada política en derechos humanos supone poner en marcha un proceso de entrenamiento, supervisión y control de proveedores y contratistas que no sólo mejora su desempeño respecto del personal o la comunidad, sino también la eficiencia en sus procesos productivos.
- E Asegurar un marco estable y previsible de funcionamiento. La afectación de derechos humanos conduce tarde o temprano a situaciones de conflicto

social y político que comprometen el normal desarrollo de las actividades privadas.

F Asegurar y preservar la licencia social para operar. Por una parte, una conducta responsable puede permitir a la empresa continuar sus operaciones en áreas y países donde los derechos humanos sean una temática especialmente sensible, pues sus iniciativas pueden contribuir a abordar tensiones sociales o políticas. De la misma manera, contar con buenos antecedentes en este campo permitirá acceder a nuevos mercados, en especial aquellos altamente regulados o dependientes de autorizaciones estatales, como los que involucran bienes y servicios públicos. Ellos conjugan en ocasiones resistencias sociales a la participación privada y reclamos por necesidades básicas insatisfechas que esos antecedentes ayudarán a superar. Por último, los derechos humanos suman consumidores al mercado, al mejorar sus condiciones de vida.<sup>101</sup>

Actualmente no se concibe una empresa que no sea socialmente responsable, lo cual implica el respeto de los derechos humanos en las relaciones laborales.

### **III. Derechos Fundamentales**

Ferrajoli reconoce una fuerte crisis en la cual se ve reflejada en una crisis de legalidad, crisis del Estado social y crisis del Estado-nación. Para Aguilera este complejo fenómeno ha desencadenado una grave crisis de la democracia. Ante esta situación postula el sistema garantista, el cual surge para remediar el caos normativo, la proliferación de fuentes, la violación sistemática de las reglas por parte de los titulares del poder público, la ineeficacia de los derechos y la incertidumbre e incoherencia del ordenamiento jurídico actual.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> *Ibidem*, p. 49.

<sup>102</sup> Aguilera Portales, Rafael Enrique y López Sánchez, Rogelio, "Los derechos fundamentales en la teoría jurídica garantista de Luigi Ferrajoli", p. 51. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2977/4.pdf>. Consulta: 25 de mayo de 2017.

Por lo tanto, el proceso histórico de positivización de los derechos responde al paradigma o modelo tradicional de positivismo jurídico. En consecuencia, para Aguilera la positivización de los derechos fundamentales ha vivido sucesivas etapas históricas, siendo una de ellas la creación del Estado liberal de derecho que brindó en su momento seguridad jurídica a los ciudadanos.<sup>103</sup> En este sentido, Ferrajoli parte inicialmente de la concepción clásica de validez, vigencia y eficacia de las normas jurídicas y propone una modalidad de iuspositivismo crítico frente al iuspositivismo dogmático tradicional. En consecuencia, el Estado es considerado un medio legitimado únicamente con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Los derechos fundamentales son definidos por Ferrajoli de la siguiente forma: derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas o ciudadanos, con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestación) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por status la condición de un sujeto, prevista así mismo por una norma jurídica positiva como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.<sup>104</sup>

Los intereses del trabajador dentro de la empresa se han visto reforzados por el reconocimiento de sus derechos constitucionales. Históricamente, el fenómeno más antiguo y consolidado es el de constitucionalización de los derechos laborales, como afirma Aguilera cuyos titulares solo pueden ser trabajadores. Sin embargo, hay un fenómeno más reciente denominado laboralización de los derechos constitucionales, donde el trabajador, al entrar en la empresa, no pierde sus derechos como ciudadano.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> *Idem*, p. 52

<sup>104</sup> Ferrajoli citado por Aguilera Portales, Rafael Enrique, *op. cit.*, p. 52.

<sup>105</sup> *Ibídem*, p. 56.

En la esfera internacional los diversos convenios o convenciones establecen garantías con condiciones mínimas para la persona salvaguardando los derechos humanos de ésta dando origen a los ahora llamados derechos fundamentales.

Por su parte, Rodríguez define a esta clase de normas bajo la denominación de derechos fundamentales, la doctrina y la legislación se refieren a ciertos derechos que, por su trascendencia, su jerarquía en el conjunto de los que son atribuidos a la persona humana, constituyen un núcleo central, esencial, que debe ser protegido de manera especial y fuerte frente a los eventuales ataques provenientes, sobre todo, del Estado.<sup>106</sup>

Los derechos fundamentales frente a sujetos privados se sitúan necesariamente en el ámbito del derecho del trabajo. Valdés reitera que la eficacia pluridimensional de los derechos fundamentales encuentra un modo de expresión muy marcado en las relaciones laborales.<sup>107</sup>

La constitucionalización del ordenamiento laboral, como lo menciona Valverde ha implicado, a su juicio, una restructuración del sistema jurídico. Esto ha permeado todas las esferas de interés del derecho de trabajo, trayendo consigo otros cauces para el desarrollo de las relaciones obrero-patronales, lo que desde su punto de vista conlleva nuevas interpretaciones de las normas jurídicas y aplicación de estas a distintos escenarios.<sup>108</sup>

Este autor, con relación a la constitucionalización del ordenamiento laboral, expone que este ha significado una profunda reestructuración de las distintas piezas normativas que lo componen. En verdad, muchas de ellas son nuevas, habiendo correspondido su elaboración al legislador. También es cierto que algunas de estas piezas (no muchas en el Derecho individual del trabajo o Derecho del contrato de

---

<sup>106</sup> Rodríguez citado Calderón Chacón, Adrián, "Derechos fundamentales y relaciones de empleo", p. 38. file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-DerechosFundamentalesYRelacionesDeEmpleo-5340023.pdf. Consulta: 26 de noviembre de 2018.

<sup>107</sup> Valdés citado en Calderón Chacón, Adrián, *op. cit.*, p. 40.

<sup>108</sup> Valverde Martín citado Calderón Chacón, Adrián, *op. cit.*, p. 42.

trabajo) han desaparecido al haberse comprobado su incompatibilidad con la norma fundamental. Por decirlo de alguna manera, la Constitución ha creado un nuevo campo magnético en el ordenamiento laboral, y su fuerza de atracción sobre los elementos o componentes de éste se ha dejado sentir con más o menos intensidad de todas las parcelas del Derecho de Trabajo.<sup>109</sup>

Las relaciones laborales y los derechos fundamentales se encuentran ligados. En la práctica esta interrelación comporta un límite para las actuaciones del empleador, el cual en su actuar debe respetar ese cúmulo básico de libertades y garantías que posee el trabajador.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió el documento denominado *Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. En esa declaración se conciben cuatro áreas de protección: libertad sindical, trabajo forzoso u obligatorio, trabajo infantil y discriminación en materia de empleo y ocupación. Resulta de imperiosa necesidad traer a colación el texto del artículo 2º de ese cuerpo normativo en cuanto en él se afirma lo siguiente: Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- 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; y
- d. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> *Ídem*.

<sup>110</sup> *Ibídem*, p. 38.

Esta visión de las relaciones laborales para Rodríguez supone la inclusión de los derechos fundamentales como una frontera para el ejercicio del poder del empleador, quien en todo momento debe mirar como límite de su propia actuación la dignidad del trabajador.<sup>111</sup>

Existen, respecto a los Derechos fundamentales, dos posiciones antagónicas como lo menciona Ulrich Zachert: la de los *maximalistas* que pretenden ver incluidos en la Carta el mayor número posible de derechos fundamentales de carácter social y los *minimalistas* que por temor a una ampliación de competencias desean regular al mínimo posible dichos derechos.<sup>112</sup>

#### **IV. Derechos Fundamentales en el ámbito laboral**

Los Derechos fundamentales que se reconocen a la persona en su condición de tal y no específicamente en su condición de participante en el proceso productivo pueden ser ejercitados por los trabajadores en el ámbito de las relaciones de trabajo. Como lo establece la reforma constitucional mexicana de 2012 respecto del derecho a no ser discriminado por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminaciones afecta a cualesquiera sujetos que actúen en el mercado y en las relaciones laborales, públicas o privadas, individuales o colectivas, incluidas las asociaciones y representaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

El ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores ha de amoldarse a las exigencias de la buena fe contractual, como lo expone Valega, lo que puede llevar consigo limitaciones o matizaciones de las facultades correspondientes, que atiendan a los intereses legítimos del empresario, pero sin perjuicios de estas

---

<sup>111</sup> Rodríguez citado Calderón Chacón, Adrián, *op. cit.*, p. 39.

<sup>112</sup> Zachert, Ulrich, "Los Derechos fundamentales de los trabajadores en la carta europea de Derechos fundamentales", *Temas laborales*, no. 65/2002, p. 15.

<file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesDeLosTrabajadoresEnLaCarta-299478.pdf>. Consulta:23 de agosto de 2014.

limitaciones y matizaciones, los derechos fundamentales de la persona acompañan a ésta en todas las facetas de la vida social y también en la relación de trabajo.<sup>113</sup>

En el continente americano los países que lo conforman han trasformado su legislación laboral a partir de las sugerencias de la OIT para adecuarlas a la realidad social y económica que se vive. Por lo tanto, al suscribirse las convenciones de la OIT o bien al transformar la legislación laboral de cada país o su reconocimiento en la constitución respecto de los temas recomendados por la OIT en dichos convenios y antes citados en esta investigación se han comprometido a respetar los derechos fundamentales en materia del trabajo.

Los derechos laborales fundamentales forman parte del conjunto de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) reconocidos por la teoría de los derechos fundamentales, como lo expone Vidal, por tanto, le son aplicables los mecanismos de protección en él planteados en virtud de su naturaleza.<sup>114</sup>

En la actualidad existe una tendencia a considerar a los derechos humanos en el ámbito laboral como derechos fundamentales. Al respecto Mangarelli expone que una de las tendencias de mayor relevancia en la actualidad en el campo del Derecho del Trabajo es la universalización de los derechos laborales. La idea de que determinados derechos laborales deben ser respetados, cualquiera sea el país en el que se preste la actividad, ha cobrado un nuevo impulso y presenta nuevos modos de llevarla a la práctica. Se trata de derechos laborales de aplicación en todo el mundo.<sup>115</sup>

Por su parte Pérez Luño, considera que los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser

---

<sup>113</sup> Valega Puello citado por Zachert, Ulrich, *op. cit.*, p. 101.

<sup>114</sup> Vidal Salazar citado Zachert, Ulrich, *op. cit.*, p. 188.

<sup>115</sup> Mangarelli, Cristina, "Tendencias del derecho del trabajo", *Revista Gaceta Laboral*, vol. 15, no. 1, 2009, Universidad de Zulia, p. 90.

reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.<sup>116</sup>

En el análisis de los derechos de los trabajadores como derechos humanos, para Martínez el problema fundamental estriba en que el planteamiento acerca de los derechos de los trabajadores parte en gran medida de una consideración de los derechos como algo colectivo mientras que la tradición de los derechos humanos parte de estos como un fenómeno individual.<sup>117</sup>

A mayor abundamiento y respecto de la obligatoriedad de observancia de los derechos humanos por parte del estado, Molina considera que el sistema universal de los derechos humanos como en el sistema interamericano se encuentran instrumentos jurídicos de carácter general y relativo a grupos poblacionales específicos que consagran derechos relacionados con el trabajo. Así mismo, los Convenios Internacionales del Trabajo emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son normas internacionales del trabajo que generan obligaciones jurídicas a los Estados que las ratifican.<sup>118</sup>

En consecuencia, los derechos humanos en el ámbito laboral se consideran en la actualidad como derechos fundamentales. Al respecto Martínez expone que los considerados derechos fundamentales de los trabajadores también son derechos humanos fundamentales. Lo que caracteriza a los derechos fundamentales es que se

---

<sup>116</sup> Pérez Luño citado por López, Pedro, "Biblioteca y Derechos humanos", p. 1. [http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada\\_3/documentacion/lopez\\_1opez\\_pedro.pdf](http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada_3/documentacion/lopez_1opez_pedro.pdf). Consulta: 23 de abril de 2018.

<sup>117</sup> Martínez Veiga, Ubaldo, "Los Derechos de los trabajadores como Derechos humanos", *Historia, Trabajo y Sociedad*, no. 2, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2011, p. 137. <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/0205Veiga.pdf>. Consulta: 23 de abril de 2018.

<sup>118</sup> Molina Higuera, Angélica, "Aproximaciones sobre el derecho del trabajo", *Revista Estudios Sociojurídicos*, no. 9, Bogotá, Colombia, 2007, p. 168. <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-AproximacionesSobreElDerechoAlTrabajoDesdeLaPerspe-2354633.pdf>. Consulta: 23 de abril de 2018.

trata de derechos universales en el sentido de que son aplicables independientemente del nivel de desarrollo político, económico u otro cualquiera de un país.<sup>119</sup>

Respecto a los derechos fundamentales Vidal, indica que nos encontramos frente a bienes susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar potencialidades en la sociedad. Por lo tanto, el mencionado pronunciamiento resalta, además, los alcances vinculantes de los derechos fundamentales en relación con el Estado y los particulares, y su origen anterior al mismo Estado.<sup>120</sup>

Por lo tanto, hay un régimen de derechos humanos y otro régimen de derechos de los trabajadores que es anterior y se origina en el desarrollo de los movimientos de los trabajadores. Al respecto Martínez considera la última parte del siglo XIX y que está encarnado en instituciones tales como la OIT de 1919, y el sistema europeo de bienestar. Aunque estos dos regímenes se solapan a veces, especialmente a partir de la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo en donde se establecen los cuatro derechos y principios básicos a los que nos hemos referido. Sin embargo, hay algunas diferencias entre los dos que tienen que ver con el hecho de que las cuestiones que se presentan sobre los derechos humanos tienen más que ver o son más compatibles con la acción individual que con la acción colectiva, y esto presenta problemas con respecto a derechos tales como la liberación de la esclavitud o de la tortura que en principio parece tener un carácter más individual.<sup>121</sup>

La tendencia actual es considerar a los derechos laborales como derechos fundamentales, respecto a lo cual Vidal establece que considerando que el ordenamiento internacional juega un papel importantísimo en la consagración de derechos humanos, a nuestro entender, debe agregarse al grupo de derechos

---

<sup>119</sup> Martínez Veiga, Ubaldo, *op. cit.*, p. 120.

<sup>120</sup> Vidal Salazar citado Zachert, Ulrich, *op. cit.*, p. 463.

<sup>121</sup> Martínez Veiga, Ubaldo, *op. cit.*, p. 142.

fundamentales aquellos reconocidos en los tratados, declaraciones o cartas suscritas por el Estado o emitidas por organizaciones internacionales a las que estos se encuentren adscritos. Se constituiría así lo que, en doctrina, se ha denominado bloque constitucional.<sup>122</sup>

Por lo tanto, el debate actual es determinar si los derechos laborales pueden ser considerados derechos fundamentales. Al respecto Vidal, argumenta que como lo señala la historia, el reconocimiento de los derechos laborales es, en cierta medida, reciente. En efecto, su reconocimiento se materializa conjuntamente con la aparición de la segunda generación de derechos (derechos económicos, sociales y culturales). Siendo ello así, no debe llamarnos la atención que su consagración se haya plasmado por primera vez en las constituciones sociales de principios del siglo XX (especialmente, en las Constituciones de Querétaro de 1917 y Weimar de 1919).

Ahora bien, existe la dualidad de considerar que la sola positivización de los derechos humanos por sí solos no puede elevar a rango de derechos fundamentales todos los derechos laborales y por consiguiente existe la interrogante de establecer cuáles entonces sí pueden ser derechos fundamentales. Al respecto, Vidal, expone que la positivización exigida para calificar un derecho humano como fundamental no puede limitarse únicamente al reconocimiento constitucional explícito, sino que debe ampliarse al reconocimiento implícito, así como al contenido en disposiciones internas.<sup>123</sup>

Por lo tanto, en el campo de los derechos humanos laborales, la fundamentación exigida ha sido vinculada a la dignidad humana y a la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo. Sin embargo, como lo refiere Vidal, la difícil determinación de un esquema jerárquico adecuado de los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización ha llevado a que

---

<sup>122</sup> Vidal Salazar, Michael, *op. cit.*, p. 464.

<sup>123</sup> *Idem.*

resulte sumamente complejo ponerse de acuerdo sobre el listado de derechos que formarían parte del denominado núcleo duro.<sup>124</sup>

En torno al tema en cuestión la OIT proporciona una definición integral basada en valores y una base jurídica para las políticas y prácticas nacionales, además de servir como herramientas para animar a los Estados a establecer o mejorar las legislaciones nacionales de acuerdo con las normas internacionales. Al respecto Cano establece que la protección y la estructura que ofrecen estos instrumentos superan con mucho la mera oferta de un marco de derechos humanos.<sup>125</sup>

Debemos recordar que la legislación que ha producido desde su creación la Organización Internacional de Trabajo (OIT) reúne una numerosa cantidad de tratados (convenios), recomendaciones y declaraciones referidas a derechos laborales. Dentro de estas normas, se destaca la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ésta tiene dos aspectos relevantes. El primero es que declara que los miembros de la OIT a partir de su mera pertenencia a esta, aun cuando no hayan ratificado los convenios elaborados por la Organización, tienen el compromiso de respetar y promover la misma.

Ugarte al respecto ha señalado que el tema de los derechos fundamentales en las relaciones laborales ha operado como un plato dulce para la doctrina laboral, que ha visto aquí, después de largos años de sequía, una fuente de temas frescos que en,

---

<sup>124</sup> *Ibidem*, p. 470.

<sup>125</sup> Cano, Ángeles, "Protección internacional de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes", *Revista Persona y Derecho*, no. 63, 2010, Universidad Rey Juan Carlos, España, p. 138. <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300>. Consulta: 23 de septiembre de 2018.

algún modo, ha permitido reverdecer el devastado jardín del derecho del trabajo post desregulación salvaje de fines de las décadas de 1970 y 1980.<sup>126</sup>

En la actualidad los países de Latinoamérica han realizado una positivización de la legislación acorde a los convenios internacionales de la OIT. Por lo tanto, como lo expone Barreto, la consideración y aplicación de las normas internacionales del trabajo en nuestro ordenamiento puede variar sustancialmente a partir de la fuerte renovación que impacta en la teoría del derecho del trabajo a partir de las elaboraciones provenientes del garantismo, el neoconstitucionalismo, la teoría de los derechos fundamentales o el bloque de constitucionalidad.<sup>127</sup>

El siglo XXI se ha caracterizado por el predominio de los derechos humanos en el ámbito laboral al considerarse alguno de estos como derechos fundamentales. Al respecto Barreto expone que el panorama actual del derecho del trabajo pos/neo/liberalismo parece mostrar un paisaje a tal punto renovado que ha podido decirse que ha operado una especie de resiliencia que lo hace emerger con un nuevo impulso expansivo luego de años de amurallarse en posiciones defensivas.<sup>128</sup>

Respecto de los derechos humanos reconocidos al trabajador, Uriarte señala justamente el fenómeno de la ampliación del elenco de derechos humanos reconocidos al trabajador con base en la juridificación de los derechos laborales con fuente constitucional e internacional.

El trabajador no sólo es titular de los derechos específicos que se le reconocen en tanto trabajador, sino que, además, sigue siendo titular de aquellos derechos (inespecíficos) que le corresponden en tanto persona. Esos derechos individuales, civiles y políticos, tales como los derechos a la dignidad, al honor, a la intimidad, a la libertad de pensamiento y de su expresión, a la libertad de cultos, de reunión, etc.,

---

<sup>126</sup> Ugarte citado por Barreto Ghione, Hugo, "Las normas internacionales como factor de renovación del derecho del trabajo sustantivo y procesal", *Gaceta Laboral*, vol. 18, no. 3, 2012, p. 332. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33625439002>. Consulta: 23 de septiembre de 2018.

<sup>127</sup> Barreto Ghione, Hugo, *op. cit.*, p. 335.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 336.

no caducan por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva denominada empresa.<sup>129</sup>

## Conclusion

Por lo tanto, podemos concluir que en la actualidad el empleador debe respetar los Derechos humanos en el ámbito laboral toda vez que como Derechos fundamentales constituyen el reconocimiento y la protección de los derechos inespecíficos del ciudadano en su calidad de trabajador.

## Fuentes de información

Aguilera Portales, Rafael Enrique y López Sánchez, Rogelio, "Los derechos fundamentales en la teoría jurídica garantista de Luigi Ferrajoli". <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2977/4.pdf>. Consulta: 25 de mayo de 2017.

Albi Ibáñez, Emilio, "La globalización económica, como marco de las relaciones internacionales", *Revista Nuevas Tendencias en Economía y Fiscalidad Internacional*, septiembre-octubre 2005, no. 825.

Barreto Ghione, Hugo, "Las normas internacionales como factor de renovación del derecho del trabajo sustantivo y procesal", *Gaceta Laboral*, vol. 18, no. 3, 2012. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33625439002>. Consulta: 23 de septiembre de 2018.

Calderón Chacón, Adrián, "Derechos fundamentales y relaciones de empleo". file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-DerechosFundamentalesYRelacionesDeEmpleo-5340023.pdf. Consulta: 26 de noviembre de 2018.

Camino Belderain, Vicente, "Tecnología y globalización económica", *Araucaria Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, vol. 14, no. 27, 2012.

---

<sup>129</sup> Uriarte Ermida citado por Barreto Ghione, Hugo, *op. cit.*, p. 340.

Cano, Ángeles, "Protección internacional de los Derechos Humanos de los Trabajadores Migrantes", *Revista Persona y Derecho*, no. 63, 2010, Universidad Rey Juan Carlos, España.

<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300>.

Consulta: 23 de septiembre de 2018.

Girola, Lidia, "Del Desarrollo y Modernización a la Modernidad. De las Postmodernidad a la Globalización", *Revista Sociológica*, año 23, no. 67, mayo-agosto 2008.

González Alcántara, Juan Luis, "Palabras del Dr. Juan Luis González Alcántara en la Presentación del Libro 'La Contratación Comercial en el Derecho Comparado del Profesor Boris Kozolchyr'", *Revista Jurídica Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, no. 119, año XI, mayo-agosto 2007, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.

<http://www.ejournal.unam.mx/bmd/bolmex119/BMD000011914.pdf>.

Consulta: 25 de mayo de 2017.

Grun, Ernesto, "La Globalización del Derecho: Un fenómeno sistémico y cibernético", *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, no. 2, 1998/1999. <http://www.filosofiayderecho.com/rtdf/numero2/2-2.pdf>. Consulta: 25 de mayo de 2017.

Guzmán Stein, L., "Derechos Humanos y Trabajo Social en un Contexto Neoliberal", Universidad de Costa Rica, 1995.

Isea Silva, Ricardo, "Las Empresas y los Derechos Humanos", *Cuadernos de la Cátedra "La Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo*, no. 12, septiembre 2011, Universidad de Navarra. [http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12\\_final\\_tcm5-71129.pdf](http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf). Consulta: 25 de mayo de 2017.

Jongitud Zamora, Jaqueline, "Contradicciones de la Globalización: Surgimiento del Copyleft", *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, no. 10, 2006/2007.

<http://www.filosofiayderecho.com/rtfd/numero10/6-10.pdf>. Consulta: 25 de mayo de 2017.

Lins Ribeiro, Gustavo, "Antropología de la Globalización, Circulación de Personas, Mercancía e Informaciones", *Revista Cuaderno Urbano, Cultura, Sociedad*, vol. 10, no. 10, junio 2011.

López, Pedro, "Biblioteca y Derechos humanos".  
[http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada\\_3/documentacion/lopez\\_lopez\\_pedro.pdf](http://www.cervantes.es/imagenes/File/biblioteca/jornadas/jornada_3/documentacion/lopez_lopez_pedro.pdf). Consulta: 23 de abril de 2018.

Mangarelli, Cristina, "Tendencias del derecho del trabajo", *Revista Gaceta Laboral*, vol. 15, no. 1, 2009, Universidad de Zulia.

Martínez Salguero, M. E., "Derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales", OIT Análisis de situación en América latina. Serie estudios Básicos de derechos humanos, tomo IV.

Martínez Veiga, Ubaldo, "Los Derechos de los trabajadores como Derechos humanos", *Historia, Trabajo y Sociedad*, no. 2, 2011, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.  
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/0205Veiga.pdf>. Consulta: 23 de abril de 2018.

Moguillansky, Mariana, "Globalización, Cultura y Sociedad. Cambio Cultural, Géneros Discursivos y Estructuras del Sentir", *Revista Adamius*, vol. 8, no. 17, septiembre-diciembre 2011.

Molina Higuera, Angélica, "Aproximaciones sobre el derecho del trabajo", *Revista Estudios Sociojurídicos*, no. 9, Bogotá, Colombia, 2007.  
file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-AproximacionesSobreElDerechoAlTrabajoDesdeLaPerspe-2354633.pdf.  
Consulta: 23 de abril de 2018.

Morera Guillén, Nidia Esther, "Derechos Laborales en el Marco de la Globalización Económica", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, año L., no. 202, enero-abril 2008, UNAM, México.

Rulli, Mariana y Bautista Justo, Juan, "Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, respetar y remediar: Todos Ganamos", *Red Pacto Mundial*. [http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas\\_Derechos\\_Humanos\\_Ruggie-1.pdf](http://www.pactomundial.org.mx/home/wp-content/uploads/2011/03/Empresas_Derechos_Humanos_Ruggie-1.pdf). Consulta: 25 de mayo de 2017.

Santiago Rivera José Armando, "Las Concepciones del Docente de Geografía sobre la Globalización", *Revista de Teoría y Didáctica De Las Ciencias Sociales*, no. 6, 2001.

Sassen, Saskia, "Una Sociología De La Globalización ", *Revista Análisis Político*, no. 61, septiembre -diciembre 2007.

Secretaría de Economía, "Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales".

[http://www.economia.gob.mx/files/comunidad\\_negocios/ied/punto\\_nacional\\_contacto/lineas\\_directrices\\_ocde\\_empresas\\_multinacionales.pdf](http://www.economia.gob.mx/files/comunidad_negocios/ied/punto_nacional_contacto/lineas_directrices_ocde_empresas_multinacionales.pdf).

Consulta: 28 de febrero de 2018.

Ugarte Cataldo, José Luis, "La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: de erizo a zorro", *Revista de Derecho*, vol. XX, no. 2, diciembre 2007, págs. 49-67. <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>. Consulta: 28 de febrero de 2018.

Zachert, Ulrich, "Los Derechos fundamentales de los trabajadores en la carta europea de Derechos fundamentales", *Temas laborales*, no. 65/2002. file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LosDerechosFundamentalesDeLosTrabajadoresEnLaCarta-299478.pdf. Consulta: 23 de agosto de 2014.