

# ANÁLISIS DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES COMO BASE PARA SU EXIGIBILIDAD<sup>1</sup>



Lilia Yunuén SALAZAR GONZÁLEZ\*

Carlos Ernesto ARCUDIA HERNÁNDEZ\*\*

**SUMARIO:** I. *Introducción.* II. *Metodología.* III. *El derecho del trabajo y los derechos humanos.* IV. *El acceso y exigibilidad judicial de los derechos económicos sociales, culturales y ambientales.* V. *Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.* VI. *El control de convencionalidad y la aplicación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos.* VII. *La interpretación conforme y el principio pro persona.* VIII. *La justiciabilidad de los derechos humanos laborales en las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* IX. *Conclusiones.* X. *Bibliografía.*

Resumen: La teleología de la legislación laboral consiste en equilibrar las relaciones del trabajo con el capital. El trabajo como factor de la producción se ha visto enfrentado en una

---

<sup>1</sup> Trabajo recibido el 30 de septiembre de 2025 y aprobado el 12 de diciembre de 2025.

\* Licenciada en Derecho por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo en Morelia Michoacán. Maestra en Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en San Luis Potosí. Profesora y Coordinadora de Postgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Contacto: [lilia.salazar@umich.mx](mailto:lilia.salazar@umich.mx)

\*\* Licenciado en Derecho por la Universidad del Mayab en Mérida Yucatán. Doctor en Derecho Mercantil por la Universidad Complutense de Madrid (España). Profesor Investigador de Tiempo Completo y Secretario Académico de la Facultad de Estudios Profesionales Zona Huasteca de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Investigador Nacional Nivel 1 del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores del Conahcyt. Contacto: [carlos.arcudia@uaslp.mx](mailto:carlos.arcudia@uaslp.mx)

relación de poder al capital. Éste último por medio de la enajenación pretende reducirlo a una mercancía. En esta tesitura, los derechos humanos laborales se presentan como el ámbito para mantener ese equilibrio, protegiendo la dignidad del ser humano. Analizaremos dos bloques de derechos humanos laborales, los que contiene el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales; y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Este conjunto de derechos puede ser exigible en nuestro país a través del control de convencionalidad, que se estableció a partir de las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Los principios orientadores son la interpretación conforme a la Constitución y el principio pro persona. Finalizaremos con el análisis de dos resoluciones emblemáticas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos humanos laborales.

Palabras clave: Control de convencionalidad, derechos humanos laborales, OIT, PIDESC.

Abstract: The teleology of labor law consists of balancing the relations of labor with capital. Labor as a factor of production has been confronted in a power relationship with capital. The latter, through alienation, seeks to reduce it to a commodity. In this situation, labor human rights are presented as the area to maintain this balance, protecting the dignity of the human being. We will analyze two blocks of labor human rights, those contained in the Pact for Economic Rights. Social, Cultural and Environmental; and the conventions of the International Labor Organization. This set of rights can be enforceable in our country through conventionality control, which was established based on the resolutions of the Inter-American Court of Human Rights. The guiding principles are interpretation in accordance with the Constitution and the pro persona principle. In such a way that at the constitutional level a procedural path is established to achieve the balance between work and capital. We will conclude with an analysis of two landmark resolutions from the Inter-American Court of Human Rights on labor human rights.

Keywords: Conventionality control, Labor human rights, ILO, ICESCR.

## I. INTRODUCCIÓN

Cualquier análisis sobre la legislación laboral debe tener en cuenta el carácter del trabajo como factor de la producción y su relación con el capital. En este orden de ideas, El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo (LFT) “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.

Desde el punto de vista económico “la producción es la serie de procesos para incrementar los bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas”.<sup>2</sup> Por su parte, “los factores productivos se combinan en orden para obtener productos”.<sup>3</sup> Estos productos consisten en bienes y servicios, ya sea para consumo o para la propia producción de los cuales se obtiene la renta, las ganancias, el gasto de cualquier empresa y los salarios para los trabajadores.

A los insumos, o los “recursos de los que el ser humano dispone para la producción de bienes y servicios, se les conoce como factores de la producción. Éstos son: tierra, trabajo, capital y organización”.<sup>4</sup> La tierra y el trabajo son considerados factores originarios de los cuales depende la producción “pues no son resultado de un proceso económico, sino que existen, por lo general, en virtud de fuerzas físicas y biológicas”.<sup>5</sup> Por su parte, el capital es un bien producido que sirve para elaborar otros productos y forma parte de un proceso económico. La organización constituye un cuarto factor que es la aportación del empresario al proceso productivo. Profundizaremos sobre los dos elementos de la producción que trata de equilibrar la regulación laboral: el trabajo y el capital.

El trabajo es un factor originario de la producción y es conceptualizado como “una actividad consciente del hombre encaminada a vencer la escasez, aumentando la cantidad de bienes disponibles para la satisfacción de sus necesidades”.<sup>6</sup> El trabajo ha sido parte de las transformaciones de la sociedad y se le ha dado diferentes significados desde la teoría social, Enrique de la Garza señala dos grandes perspectivas del concepto trabajo y lo aborda desde la concepción hermenéutica y la objetivista.

---

<sup>2</sup> ASTUDILLO, Pedro, *Elementos de teoría económica*, Porrúa, México, 2009, p. 42.

<sup>3</sup> LARROULET, Cristián y MOCHÓN, Francisco, *Economía*, McGraw Hill, Madrid, 1995, p. 39.

<sup>4</sup> ASTUDILLO, Pedro, *op. cit.*, p. 44.

<sup>5</sup> LARROULET, Cristián y MOCHÓN, Francisco, *op. cit.*, p. 40.

<sup>6</sup> ASTUDILLO, Pedro, *op. cit.*, p. 67.

Desde la perspectiva hermenéutica el trabajo es “la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas”.<sup>7</sup> Desde esta perspectiva el trabajo es derivado de una cuestión cultural y de poder.

El trabajo en el capitalismo aparece como actividad humana enajenada o sujeta de enajenación, por lo que es considerado un elemento clave en la economía política capitalista, de esta manera el “fenómeno de la enajenación será entendido como la relación que se genera con algo que se experimenta como ajeno, hostil, independiente, poderoso y dominante. Para el caso del trabajo, la enajenación se produce, por así decirlo, en cuatro niveles: en la relación del hombre con su propia actividad, el trabajo; con el producto de su trabajo, considerado como mercancía; en la relación del hombre consigo mismo y, finalmente, con los demás hombres”.<sup>8</sup> El trabajo forma parte de la vida y organización social, pero también representa el único medio para poder subsistir, se trabaja para otro, por lo que no existe en el sistema capitalista un vínculo entre el hombre con el producto de su trabajo.<sup>9</sup>

El vínculo entre el capital y el trabajo ha generado patrones de poder, el cual ha sido dirigido hacia el control del trabajo, a su producción, apropiación y distribución de productos. El capitalista es quien tiene la propiedad de los objetos y medios de producción, mientras que el trabajador tiene que intercambiar su fuerza de trabajo a cambio de un salario, así “la batalla por la paga mínima y por la duración normal de la jornada de trabajo es parte de la historia de la lucha de clases, pero es también mecanismo de operación permanente y eslabón imprescindible en la reproducción del capital”.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> DE LA GARZA, Enrique (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, FCE, México, 2000, p. 15.

<sup>8</sup> FRAIMAN, Juan, “Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis de Jürgen Habermas”, *Trabajo y sociedad*, no. 25, 2015, p. 237. <https://tinyurl.com/2p59nsmm>

<sup>9</sup> La teoría del valor de Karl Marx se sostiene que “el trabajo al igual que los bienes en el mercado tienen un valor de intercambio, al trabajo corresponde el salario y a las mercancías el precio, por lo que la cantidad de trabajo que un trabajador dedica al proceso productivo para ganar su salario es mayor que la cantidad de trabajo incorporado a los bienes que puede comparar con su salario”. MARX, Karl, *El capital*, Tomo I, Siglo XXI, México, 1975, p. 210. La teoría del valor nos permite identificar la existencia de una retribución derivada del trabajo desde el modelo capitalista. Para Marx existe un intercambio desigual, no hay una justa distribución de la riqueza. Los ingresos provenientes del trabajo y los del capital han constituido el 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, es lo que ha dado origen a la desigualdad social. Desigualdades que se vuelven violentas ya que muchos trabajadores viven y sobreviven en condiciones modestas o más que modestas

<sup>10</sup> La relación antagónica entre capital-trabajo derivan en diversas tensiones a lo largo de la historia, sobre todo por los excesos del capital cuyos esfuerzos han ido encaminados a controlar y dominar a la naturaleza y al propio ser humano. Así las cosas, “en su compulsión por lucrar, 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

El capital ha actuado en exceso con prácticas predatorias que han avanzado “mediante el despojo por desposesión de territorios, recursos naturales, formas de vida, espacios, culturas y todo aquello que pueda valorizarse como ganancia para la acumulación del capital”.<sup>11</sup> El capital ha continuado su marcha y se ha ido ajustando a las nuevas relaciones entre el capital y trabajo, de esta manera el capital financiero ha cobrado relevancia en el proceso de mundialización del capital. Esta influencia ha sido ejercida desde “el complejo de *Wall Street* y el Fondo Monetario Internacional los cuales ejercen autoridad política y económica en los Países de reciente industrialización”.<sup>12</sup>

El trabajo asalariado y la tierra como factor de la producción continúan siendo fundamentales, el capital no ha podido prescindir de ellos, puesto que crean valor, plusvalía y ganancias que garantizan la reproducción del capital. Hay una restructuración del mundo del trabajo que apuesta por la desregulación, flexibilidad, precariedad y tercerización. Pero también el capital ha asumido nuevas formas “productivas, comerciales, financiera-especulativa, tecnológica o industrial: no es la forma sino el contenido lo que permanece en tensión y su sustancia es la relación antagónica y la lucha entre el trabajo y el capital que se verifica todos los días”.<sup>13</sup>

## II. METODOLOGÍA

La metodología que emplearemos en el presente estudio es de tipo cualitativo y documental. Estudiaremos fuentes primarias directas, es decir las legislaciones internacional, constitucional y legal federal. También nos serviremos de los aportes doctrinales que interpretan la norma. Nuestra hoja de ruta consiste en analizar los derechos humanos laborales, primero conceptualmente. Posteriormente haremos un repaso de los principales derechos humanos laborales (DHL) contenidos en el Pacto Internacional por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) para luego describir los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como aspectos centrales de la regulación

---

empleando métodos convencionales”. BARTRA, Armando, *El hombre de hierro. Límites sociales y naturales del capital en la perspectiva de la gran crisis*, Itaca, México, 2014, pp. 158 y 175.

<sup>11</sup> HERNÁNDEZ, Aleida, *La producción jurídica de la globalización económica. Notas de una pluralidad jurídica transnacional*, UNAM-UASLP-MISPAT, México, 2014, p. 14.

<sup>12</sup> SOTELO, Adrián, “La gestión del trabajo flexible en la mundialización del capital”, *Revista de la facultad de economía-BUAP*, 2002, no. 21, p. 64. <https://tinyurl.com/4cbfyu82>

<sup>13</sup> SOTELO, Adrián, *El precariado ¿Nueva clase social?*, MA Porrúa, México, 2015, p. 50.

de los DHL. En un segundo momento analizaremos el control de convencionalidad como un mecanismo para garantizar la justiciabilidad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESCA) —en general— y de los DHL —en particular—; así como la interpretación conforme y el principio pro persona. En un último estadio, analizaremos las resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que han representado pasos en la dirección de proteger los DHL.

La información fue obtenida a partir de consulta directa de las fuentes legislativas, jurisprudenciales y doctrinales. Nuestro objetivo es tener un panorama de los DHL y de su justiciabilidad.

La actividad de construcción jurídica incluye una vasta serie de operaciones inferenciales características de la doctrina. Se pueden mencionar las siguientes: i) construcción de lagunas —normativas y axiológicas—; ii) construcción de jerarquías axiológicas; iii) construcción de excepciones implícitas; y, sobre todo iv) construcción de normas implícitas. Dichas operaciones están estrictamente conectadas entre sí y cada una con las otras.<sup>14</sup>

Pretendemos realizar un estudio de interpretación sistemática, genética y teleológica de los DHL y de su justiciabilidad. La interpretación sistemática es la que busca extraer del texto de la norma un enunciado cuyo sentido sea acorde con el contenido general del ordenamiento al que pertenece. Procura el significado atendiendo al conjunto de normas o sistema del que forma parte. La interpretación genética se sustenta en las causas que originaron el surgimiento de la ley, pues es obvio que la ley no se genera por casualidad y sin un contenido motivador específico. En la interpretación teleológica se trata de atribuir significado a una norma atendiendo a la finalidad del precepto.<sup>15</sup>

### **III. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS 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”. Los derechos humanos han sido empleados para proteger al ser humano sobre

---

<sup>14</sup> GUASTINI, Riccardo, “Interpretación y construcción jurídica” *Isonomía*, 2015, No 43, p 20

<sup>15</sup> ANCHONDO PAREDES, Víctor Emilio, “Métodos de interpretación Jurídica”, *Quid Juris*, 2012, No 16, pp. 41 y 47.

a la lógica del mercado, “desde el punto de vista histórico, los derechos humanos se han constituido como los límites frente al uso arbitrario o irracional del poder”.<sup>16</sup>

Para José Belmont 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 como “todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo”<sup>17</sup> y 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”.<sup>18</sup>

*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.*<sup>19</sup>

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”.<sup>20</sup> 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.

---

<sup>16</sup> SOTELO, Adrián, *El precariado... op. cit.* p. 18.

<sup>17</sup> *Ídem.*

<sup>18</sup> CANESSA, Miguel, “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el *ius cogens* laboral”, *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 2008, no. 72, p. 113. <https://tinyurl.com/rdvbye92>

<sup>19</sup> REYNOSO, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, 2a edición, Tirant Lo Blanch, México, 2017, p. 26.

<sup>20</sup> *Cit.* por PATLÁN PÉREZ, Juana, “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, *Ergo Sum*, 2016, no. 2, vol. 23, p. 123. <https://tinyurl.com/33dj64vb>

Los derechos humanos “forman parte de los derechos fundamentales y son derechos humanos que están dispuestos en la superestructura de la Constitución y normas internacionales”.<sup>21</sup> 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 DHL<sup>22</sup> son “los que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas que dependen de una ocupación asalariada para vivir”.<sup>23</sup> La definición de derechos humanos de carácter laboral como les son nombrados por la entonces Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal los definió como “todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo”.<sup>24</sup>

Denominar a los DHL en lugar de derechos humanos del trabajo pretende reflejar un enfoque a partir del cual se pretende abordar el tema. Hablar hoy de derechos humanos del trabajo o del trabajador, supone centrar la atención, o bien en una cosa inmaterial como sería el trabajo, lo cual sería incoherente si queremos hablar de derechos de seres humanos; pero también es ambiguo o limitador, porque excluiría a las personas que no tienen reconocimiento de trabajadores, ya que buena problemática sobre el no respeto a estos derechos, tiene que ver con momentos previos a una relación laboral.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> *Ídem*.

<sup>22</sup> 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 DESCA), 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.

<sup>23</sup> HERRERA, Carmen, *Derechos humanos laborales. Fundamentación teórico-jurídica y propuestas de acción*, Impretei, México, 1996, p. 18.

<sup>24</sup> HERNÁNDEZ, Aleida, *Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos. Fase de actualización permanente. Derechos humanos laborales*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2013, p. 20.

<sup>25</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.* p 40.

#### **IV. EL ACCESO Y EXIGIBILIDAD JUDICIAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES**

Con la Guerra Fría se separó el mundo en capitalistas y socialistas, lo cual también influyó en una separación de derechos ya que para unos, los únicos derechos humanos validos eran los individuales, civiles y políticos, mientras para otros eran más importantes los de contenido económico, social y cultural, “ante la imposibilidad de una conciliación entre ambas posturas se dividieron los derechos en los dos tratados internacionales, con el agravante de que no fue solamente una división formal, sino que a unos derechos se les dotó de mecanismos de control y de tutela más rígidos y específicos que a los otros”.<sup>26</sup>

El Pacto de los Derecho Civiles y Políticos tiene su Protocolo Facultativo en el cual se instituyó la creación del Comité de los Derechos Humanos y establece que los derechos contenidos en él son de reclamación inmediata ante los tribunales de justicia. No obstante, el proceso fue distinto para el PIDESC puesto que la creación de su Protocolo Facultativo y su propio Comité ha sido más lenta, y no se ha tenido claro cuál sería su competencia y atribuciones. Para los DESCAs no se previó una tutela judicial efectiva, “sino que estableció que su realización sería progresiva en función a los recursos del país y tampoco se reconoció expresamente que estos derechos pudiesen ser judicializados ante los tribunales”.<sup>27</sup>

Los DESCAs han sido considerados derechos de difícil acceso o bien como un catálogo de buenas intenciones y no como obligaciones jurídicas para el Estado, lo cual ha dificultado el acceso y sobre todo la forma de hacerlos exigibles por la vía judicial. Pese a que el párrafo 1º del artículo 2º del PIDESC establezca que:

*Cada uno de los Estado Partes en el presente Pacto se comprometa a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.*

---

<sup>26</sup> VILLÁN, Carlos, “Historia y descripción general de los derechos económicos, sociales y culturales”, Pablo Elías González (Coord.), *Derechos económicos, sociales y culturales*, Universidad Libre de Colombia, Bogotá, 2009, p. 16.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 17.

La justiciabilidad de los derechos sociales es la posibilidad de que la población demande judicialmente una prestación al Estado por un incumplimiento.<sup>28</sup> Carlos Villán explica que la justiciabilidad se refiere al conjunto de cuestiones que los tribunales pueden resolver en materia de DESCAs y afirma que todos los DESCAs tienen dimensiones significativas de justiciabilidad que son los contenidos mínimos vitales.<sup>29</sup>

Los DESCAs han sido considerados como derechos de prestación, “El problema radica en el hecho de que, para garantizar efectivamente estos derechos, sería preciso que el Estado o los poderes públicos en general contasen con medios económicos ilimitados o muy abundantes, lo que es difícil de conseguir en una economía de mercado”.<sup>30</sup>

Cabe señalar que el cumplimiento de las obligaciones por parte del Estado no debe hacer ninguna distinción entre los derechos civiles y políticos y los DESCAs. Como parte medular de nuestro trabajo, presentamos en la Tabla 1 los principales derechos humanos contenidos

De acuerdo con el PIDESC, se presenta el siguiente cuadro el cual enlista los derechos humanos que conforman su corpus iuris. Algunos de ellos son DHL, cabe señalar que su presentación es enunciativa más no limitativa puesto que pugna por la construcción constante del derecho, así como la interdependencia que existe entre los derechos.

---

<sup>28</sup> “La exigibilidad es un proceso social, político y legal. La forma y medida en que un Estado cumpla con sus obligaciones respecto de los DESCAs no solamente ha de ser materia del escrutinio de los órganos de verificación del cumplimiento de las normas que los consagran y garantizan, sino que debe abarcar la participación activa de la sociedad civil en esta tarea como una condición sustancial del ejercicio de su ciudadanía. Los DESCAs son derechos subjetivos cuya exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente.” (Declaración de Quito, párrafo 19. <https://tinyurl.com/mtrhdwy4>)

<sup>29</sup> Villán, Carlos, *op. cit.* p. 32.

<sup>30</sup> CARMONA CUENCA, Encarnación, “Los derechos sociales de prestación y el derecho a un mínimo vital”, *Nuevas políticas públicas. Anuario multidisciplinar para la modernización de las administraciones públicas*, 2006, no. 2, p. 177. <https://tinyurl.com/u4x87wv9>

**Tabla No. 1. Derechos humanos contenidos en el PIDESC**

| <b>Derecho</b>                                                                                                        | <b>Generalidades</b>                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Derecho a la libre determinación de los pueblos (artículo 1 del PIDESC).                                              | El derecho que le permite a los pueblos establecer libremente su condición política y proveerse su desarrollo económico, social y cultural.                                                                                                                      |
| Derecho a trabajar, y a la libre elección de empleo (artículo 6 del PIDESC).                                          | 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 (artículo 7 del PIDESC)                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Derecho a fundar y a afiliarse a sindicatos, libertad sindical y derecho de huelga (artículo 8 del PIDESC).           |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Derecho a la seguridad social (artículo 9 del PIDESC).                                                                | Derecho a 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 (artículo 10 del PIDESC).                                         | 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 (artículo 11 del PIDESC). | Se incluyen los derechos a la alimentación, protección contra el hambre, a la vivienda adecuada, al agua y el saneamiento y a un medio ambiente sano.                                                                                                            |
| Derecho a la salud (artículo 12 del PIDESC).                                                                          | 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 (artículos 13 y 14 del PIDESC).                                                                           | 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 (artículo 15 del PIDESC). | 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 Ambientales.<sup>31</sup>

## V. LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT nace en 1919 como parte de los esfuerzos que la comunidad internacional consideró necesarios para la construcción de una paz duradera y verdadera. Así teniendo como marco el fin de la primera guerra mundial, se firmaría el Tratado de Versalles, en cuyo apartado XIII se incluía el nacimiento de esta organización internacional. La justificación más importante sería que era necesario proteger los derechos de los trabajadores porque la paz universal solamente podría alcanzarse teniendo como base la justicia social.<sup>32</sup>

La normatividad laboral se ha caracterizado por tratar de mantener empleos estables, de tiempo completo y con empleadores identificables, es decir, por empleos formales que garanticen al trabajador estabilidad y seguridad en el empleo. Estos criterios fueron fortalecidos por otras figuras jurídicas como los sindicatos que indudablemente han influido en la protección de los trabajadores y en la mejora de las condiciones laborales.

De acuerdo con la OIT los sindicatos forman parte de los actores sociales que han ayudado a la protección de los salarios y a que estos sean garantizados de forma completa y en tiempo a los trabajadores, esto ha sido señalado en el VI informe de Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en el que se manifiesta que:

*La negociación colectiva también desempeñó una función importante en la reglamentación de las condiciones de trabajo, ya que permitió establecer normas básicas, como el salario mínimo o el número máximo de horas de*

<sup>31</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, Naciones Unidas, 1966. <https://tinyurl.com/y6p2dszn>

<sup>32</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 65.

*trabajo, o sirvió para complementar las normas establecidas por la ley y asegurar el cumplimiento de la legislación nacional. De hecho, las horas de trabajo, junto con los salarios, son una de las cuestiones más antiguas e importantes objeto de la negociación colectiva.*<sup>33</sup>

Algunos países “prefieren reglamentar la protección de los trabajadores a través de la negociación colectiva más que a través de leyes. Sin embargo, si la negociación colectiva deja de funcionar, o no funciona eficazmente, si no existe una normatividad legal, los trabajadores pueden quedar sin protección”.<sup>34</sup> Esta afirmación atiende a que el mundo del trabajo ha cambiado en los últimos años y con él las legislaciones de los Estados, los cuales han ido modificando su legislación interna a fin de ajustarse a las necesidades de la economía mundial.

Estos cambios han llevado a la “disminución de la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva, las presiones generadas por el proceso de globalización y los mercados financieros y la aparición de nuevas tecnologías debilitaron la capacidad de los trabajadores para negociar salarios más altos”. A esto se suma la modificación de la legislación laboral de los Estados, lo cual ha afectado las condiciones laborales y la contratación de los trabajadores ya que “desde la década de 1980, presionadas por la competencia, las empresas vienen exigiendo mayor flexibilidad en materia de producción y organización”.<sup>35</sup>

De acuerdo con lo señalado en el VI informe de la Conferencia Internacional del Trabajo: durante los decenios de 1980 y 1990 disminuyó el apoyo a las políticas de salario mínimo, debido a las elevadas tasas de inflación y la transición de la industrialización la cual se fortalecería por las exportaciones a numerosas partes del mundo. Esto llevo a que se dejara de ajustar el salario mínimo, provocando la caída de su valor real y haciendo que el salario mínimo perdiera importancia como mecanismo de protección de los trabajadores.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Informe VI de la OIT, *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)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015, p. 4. <https://tinyurl.com/ytz5pzny>

<sup>34</sup> *Ibidem*, pp. 7 y 10.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 10.

Por su parte la OIT siendo una de las agencias especializadas más antiguas de la Organización Naciones Unidas se ha encargado de promover la dignificación del trabajo en el mundo y ha propuesto criterios mínimos que ha sostenido a través de Convenios internacionales “a los que se comprometen los países Miembros a respetar e integrar en sus sistemas jurídicos y así, hacerlos parte de su derecho positivo, con la única finalidad de garantizar el ejercicio de los derechos humanos laborales”<sup>37</sup> para regular la relación de trabajo.

Estas normas internacionales tienen una vocación de homogeneidad al tratar de proponer estándares internacionales mínimos sobre determinados temas importantes para las relaciones laborales. En el caso de los convenios son normas y criterios que los países miembros de la OIT se comprometen a respetar e integrar en sus sistemas jurídicos, una vez que los hayan ratificado, y respecto de los cuales tienen la obligación de informar sobre la manera como los han aplicado en sus países.<sup>38</sup>

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales de 1998, versión enmendada en 2022, establece que todos los Estados miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la OIT 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. A continuación, en la tabla 2 expondremos los principios, los convenios fundamentales que los abordan y una breve descripción del objeto de éstos:

**Tabla No. 2. DHL enunciados en los convenios fundamentales de OIT**

| Principio                                                            | Convenio                                                        | Objeto del Convenio                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento | Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho | Todo Miembro de la OIT para el cuál esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los |

<sup>37</sup> Cfr. MONROY ENRÍQUEZ, Adela Noemi, “Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos 1928 (no. 26)”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, no. extraordinario, Red Internacional de ADAPT-University Press, 2019. <https://tinyurl.com/yc56wdyt>

<sup>38</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 67.

|                                                 |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| efectivo del derecho de negociación colectiva   | de sindicación, 1948 (núm. 87)                                                      | trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación (artículo 11 del Convenio 87 de la OIT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                 | Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) | Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (Artículo 4º del Convenio 98 de la OIT) |
| La eliminación de trabajo forzoso u obligatorio | Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)                                   | Todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas (Artículo 1.1 del Convenio 29 de la OIT)                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                 | Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)                    | Todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: a) como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; b) como método de movilización y                                                                |

|                                                                      |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      |                                                                       | utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; c) como medida de disciplina en el trabajo; d) como castigo por haber participado en huelgas; e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa (Artículo 1 del Convenio 105 de la OIT).                                                                                                   |
| La abolición efectiva del trabajo infantil                           | Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)                        | Todo miembro para el cual entre en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (Artículo 1 del Convenio 138 de la OIT) |
|                                                                      | Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) | Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia (Artículo 1 del Convenio 182 de la OIT)                                                                                                                         |
| La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación | Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)           | Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de                                                                                                                |

|                                          |                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          |                                                                        | remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Artículo 2.1 del Convenio 100 de la OIT)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                          | Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) | Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Artículo 2 del Convenio 111 de la OIT)                                                                                                                                                                                                                          |
| Un entorno de trabajo seguro y saludable | Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)  | <p>Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y prácticas nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.</p> <p>Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en</p> |

|  |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                              | que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo (Artículo 4 del Convenio 155 de la OIT)                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|  | Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) | Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (Artículo 2 del Convenio 187 de la OIT) |

Fuente: Cuadro de elaboración propia. Información recopilada de los convenios fundamentales de la OIT<sup>39</sup>

## VI. EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD Y LA APLICACIÓN DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

En un principio, el término control de convencionalidad fue utilizado de forma aislada en varios de los votos del juez de la CIDH Sergio García Ramírez. En esas primeras referencias, se definía al control de convencionalidad como un ejercicio que la CIDH realizaba al analizar la complejidad del asunto verificando la compatibilidad del Estado y las disposiciones de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, debiendo explorar las circunstancias de jure y de facto.<sup>40</sup>

Más tarde, la CIDH, a través de la sentencia del Caso Almonacid Arellano *et. al.* vs. Chile manifestó que la Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como el

<sup>39</sup> Convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT. <https://tinyurl.com/3mzftmdm>

<sup>40</sup> FERRER MAC-GREGOR, Eduardo y PELAYO MÖLLER, Carlos María, “La obligación de respetar los derechos humanos a la luz de la jurisprudencia”, *Revista Estudios Constitucionales*, 2021, no. 2, año 10, p. 179.

Pacto de San José, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin.<sup>41</sup>

El control de convencionalidad llegó a México por la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, a partir de la cual el artículo 1º de la Constitución dispone:

*En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.*

En el nuevo segundo párrafo del texto transcrito el constituyente permanente estableció lo que se ha venido conociendo como el principio de interpretación conforme, el bloque de constitucionalidad y el control difuso. Esto es, todas las normas que se refieran a derechos humanos, es decir, no cualquier norma sino sólo las que se refieran a derechos humanos deberán interpretarse a la luz de la Constitución y de acuerdo con ella, pero no sólo eso, sino también a la luz de los tratados internacionales y aquí viene el bloque de constitucionalidad, en los que el Estado mexicano sea parte. Es decir, queda establecido que la interpretación deberá ser sólo conforme a la Constitución sino también conforme a los tratados internacionales en los que nuestro país sea parte. De tal forma que ninguna ley o ninguna interpretación de la ley podrá contravenir ni el texto constitucional, ni el tratado internacional: a ninguno de ellos.<sup>42</sup>

Para nuestro estudio resulta de trascendental importancia el concepto “control difuso de convencionalidad”. Según Ferrer Mac-Gregor consiste en el examen de compatibilidad

---

<sup>41</sup> OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro, “Teoría del Control de Convencionalidad”, *Revista Estudios Constitucionales*, 2016, no. 1, año 14, pp. 64-65.

<sup>42</sup> ORTIZ BAHENA, Miguel *Ley de la Propiedad Industrial*, Editorial Porrúa, México, 2015, p. 16.

que siembre debe realizarse entre los actos y normas nacionales, y el Pacto de San José, sus protocolos adicionales y la jurisprudencia de la CIDH, único órgano jurisdiccional del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, que interpreta de manera última y definitiva el Pacto de San José. Se trata de un estándar mínimo creado por la CIDH para que en todo caso sea aplicado el *corpus iuris interamericano* y su jurisprudencia en los Estados nacionales que han suscrito o se han adherido al Pacto de San José y con mayor intensidad a los que han reconocido la competencia contenciosa de la CIDH; estándar que las propias constituciones o la jurisprudencia nacional pueden ampliar válidamente para también formar parte del “bloque de constitucionalidad/convencionalidad”.<sup>43</sup>

El objeto fundamental del control de convencionalidad consiste a) en hacer respetar y cumplir el contenido de los tratados internacionales jurídicamente vinculantes al Estado demandado; b) en hacer respetar y cumplir el contenido de la jurisprudencia emanada de la interpretación y aplicación de los convenios y protocolos internacionales; c) en hacer respetar y cumplir el contenido de las normas internas o precedentes judiciales o administrativos que por sí solas o en forma armónica al derecho internacional de los derechos humanos —o viceversa— resulten aplicables en favor de la dignidad humana, y d) en reparar los ultrajes a los derechos humanos o indemnizar a la víctima o víctimas de la violación.<sup>44</sup>

Las pautas para realizar el control de convencionalidad según la CIDH son las siguientes:

- 1) Identificar el derecho o libertad que se pretende proteger o interpretar en el catálogo contenido en los instrumentos interamericanos.
- 2) Identificar los casos (jurisprudencia) en los que la CIDH ya hizo una interpretación respecto al derecho o libertad que se pretende analizar, identificando la evolución o criterios que ha sostenido.
- 3) Comparar la semejanza fáctica entre los hechos del caso que se va a resolver y los del caso de que deriva la jurisprudencia en que se ha hecho la interpretación del derecho o libertad que nos interesa.

---

<sup>43</sup> FERRER MAC-GREGOR, Eduardo “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano”, *Revista Estudios Constitucionales*, 2011, no. 2, año 9, pp. 531-532.

<sup>44</sup> CARPIZO AGUILAR, Enrique, “Algunas reflexiones sobre el control de convencionalidad y su relación con el control constitucional difuso en México”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2013, no. 138, año XLVI, p. 944.

- 4) Comprobar que comparten las mismas propiedades relevantes esenciales, lo cual permite aplicar la misma consecuencia jurídica a ambos casos.
- 5) Verificar que la conclusión a la que se llega es compatible con el objeto y fin de la Convención Americana y que da como resultado la interpretación que más protege o menos restringe los derechos humanos.<sup>45</sup>

Pero, además queda sentado en el aludido párrafo el principio pro persona. Éste consiste en la obligación de todas las autoridades de resolver en todo tiempo favoreciendo a las personas con la protección amplia en los derechos humanos. Lo que significa una interpretación más estricta cuando se trate de restricción o limitaciones a derechos y libertades. En realidad, este principio goza de rango constitucional por lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 1º constitucional toda vez que se encuentra previsto en el artículo 29 del Pacto de San José.<sup>46</sup>

## VII. LA INTERPRETACIÓN CONFORME Y EL PRINCIPIO PRO PERSONA

El principio de interpretación conforme a la Constitución posee sus raíces en la jurisprudencia del tribunal supremo norteamericano, que exige la interpretación de sus leyes *in harmony with the Constitution*.<sup>47</sup> El mismo tiene su fundamento en el artículo 29 inciso c) del Pacto de San José que dispone:

*Artículo 29.- Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de:*

*a)... b)...; c) excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno.*

Actualmente, resulta evidente el avance que el derecho internacional ha tenido en materia de derechos humanos, lo que ha provocado que el objeto de estudio de la

---

<sup>45</sup> CASTILLA. Karlos, “El control de convencionalidad: un nuevo debate en México a partir de la sentencia del caso Radilla Pacheco”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, México, vol XI, 2011 p 619

<sup>46</sup> FERRER MAC-GREGOR, Eduardo “Interpretación conforme y control difuso de constitucionalidad...” *ob. cit.*, p. 557.

<sup>47</sup> MIRANDA CAMARENA, Adrián Joaquín y Navarro Rodríguez, Pedro, “El principio de interpretación conforme en el derecho constitucional mexicano”, *Opinión Jurídica*, 2014, no. 26, vol. 13, p. 72.

interpretación constitucional se expanda, y no solo esté al margen de lo previsto en el texto constitucional o en las leyes secundarias. Por esa razón, la eficacia de un precepto de derecho interno, como podría ser un artículo constitucional, en mucho depende del enfoque internacional que sobre su contenido se vierta. Así, los tratados internacionales sobre derechos humanos juegan un papel referente y obligatorio para la correcta estimación y protección de un derecho fundamental o humano.<sup>48</sup>

Como hemos expuesto líneas arriba, este principio se incluyó en el segundo párrafo del artículo 1º Constitucional producto de la reforma de 2011. Sobre la redacción, según Caballero hay que tener en cuenta dos observaciones importantes:

*Tanto en los dictámenes precedentes como en la versión final se abre una vía paralela de órdenes normativos que intervienen como referentes de la interpretación de las normas sobre derechos humanos hacia la Constitución y los tratados: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia”.<sup>49</sup>*

Como atinadamente señala el autor en comentario, nuestro legislador toma distancia de regímenes constitucionales como la Constitución Española de 1978 que en su artículo 10.2 establece que:

*Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Con lo cual nuestra Constitución, antepone la supremacía constitucional a los tratados internacionales.*

Por otra parte, en punto al universo de tratados que constituyen el referente interpretativo de las normas sobre derechos humanos: “...tratados internacionales de la

---

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 72.

<sup>49</sup> CABALLERO OCHOA, José Luis, “La cláusula de interpretación conforme y el principio pro persona (Artículo 1º, segundo párrafo de la Constitución”, *Jurídica, Anuario de del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*”, 2011, no. 41, pp. 173-174.

materia”. En este sentido, es necesario hacer una distinción. Por un lado, el conjunto normativo que abarca el primer párrafo del artículo 1o. al señalar que se reconocen los derechos humanos presentes en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, lo cual implica que no se incluyen solamente los tratados sobre derechos humanos, sino las normas protectoras de las personas, presentes en cualquier tipo de instrumentos.<sup>50</sup> Y aquí si hay coincidencia con la Constitución española que hace referencia a los tratados en materia de derechos humanos.

Ahora bien, sobre la formulación del principio pro persona, Quintero Mata señala que han de tenerse en cuenta tres elementos básicos que lo conforman: 1. Un elemento de temporalidad: que se configura “en todo tiempo”; 2. Un elemento personal: cuando se dirige “a las personas”; y, 3. Un elemento material: que se da en relación con “la protección más amplia”.

Estas primeras consideraciones sobre sus componentes estructurales permiten acercarnos un poco más a la concreción de la “fórmula del mejor derecho” se debe preferir la disposición normativa o la interpretación jurídica que favorezca, durante el mayor tiempo posible y a un mayor rango de personas, las formas de protección más óptimas.<sup>51</sup>

La inclusión del principio pro persona que, es el criterio indispensable de actuación hermenéutica ante la cláusula de interpretación conforme, y cuyo sentido es precisamente señalar la preferencia de aplicación ante los reenvíos que se realizan desde las normas sobre derechos a la Constitución y a los tratados internacionales. Cumple con dos objetivos: a) definir el estándar de integración normativa, es decir, construir el contenido constitucionalmente declarado de los derechos, y b) señalar la norma aplicable en caso de antinomias, y con independencia de su posición jerárquica;<sup>89</sup> respetando el contenido mínimo esencial del derecho que debe restringirse si se trata de dos normas constitucionales.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> *Ibidem*, pp. 175-176.

<sup>51</sup> QUINTERO MATA, Gerardo, “El principio pro persona, la fórmula del mejor derecho”, *Cuestiones Constitucionales*, 2018, no. 39, p. 211.

<sup>52</sup> CABALLERO OCHOA, José Luis, “La cláusula de interpretación conforme y...” *ob. cit.*, p. 186.

## **VIII. LA JUSTICIABILIDAD LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LAS RESOLUCIONES DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

Los DESCA, en el ámbito de la jurisprudencia de la CIDH han recorrido tres estadios: inexploración (1979-2001), reconocimiento indirecto (2001-2017), y reconocimiento directo (2017 en adelante). La prolongada inexploración de los DESCA por parte de la CIDH, su reconocimiento indirecto como mecanismo alternativo de tutela, y el transcurso de más de tres lustros para trascender esta perspectiva y proclamar, a partir de la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú de 31 de agosto de 2017, su reconocimiento directo, se explican, en gran medida, por la consagración —opaca y apocada— de estos derechos en el ámbito de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH); contrastante con la —diáfana y exuberante— reglamentación de los derechos civiles y políticos.<sup>53</sup>

La mayoría de los pronunciamientos de la CIDH se refieren a la violación del derecho a la vida e integridad física de los líderes sindicales asesinados o desaparecidos, o a la vulneración de garantías judiciales y protección judicial de trabajadores despedidos, dejando un poco de lado la evidente vulneración al desarrollo progresivo de derechos económicos y sociales de esos trabajadores<sup>54</sup>.

Por cuestiones de extensión analizaremos los casos que han supuesto el viraje en la postura de la CIDH, el primero que supuso una interpretación tangencial fue el caso Baena Ricardo y otros v.s. Panamá. Y, como ya adelantamos, el Caso Lagos del Campo v.s. Perú que analizó directamente DESCA.

### **1. Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá**

Los hechos de este caso se refieren al despido de 270 empleados públicos y dirigentes sindicales, que habían participado en distintas protestas contra la política gubernamental en reclamo de sus derechos laborales. El despido se produjo en base a la ley No. 25 de fecha 14

---

<sup>53</sup> CARBALLO MENA, César Augusto, “Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021, no 2, p. 138.

<sup>54</sup> LÓPEZ PATRON, Juanita María, “Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de protección de derechos humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales”, *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 2008, no. 12, vol. 6, p. 186.

de diciembre de 1990, luego de que el Gobierno acusara a estas personas de haber participado en manifestaciones de protesta y de resultar cómplices de una asonada militar.

La Coordinadora de Sindicatos de Empresas Estatales de Panamá, tras presentar un pliego de peticiones ante el Gobierno que fue rechazado, decidió convocar a una marcha el 4 de diciembre de 1990 y a un paro laboral de 24 horas al día siguiente. Sin embargo, en la fecha programada el ex jefe de la Policía Nacional, coronel Eduardo Herrera Hassán, y otros militares detenidos escaparon de la cárcel de la isla-prisión de Flamenco y tomaron el cuartel principal de la Policía Nacional durante la noche de ese día y parte del día siguiente. El Estado vinculó este hecho con la marcha organizada por los dirigentes sindicales, y por ello éstos decidieron suspender el paro el 5 de diciembre de 1990. A pesar de lo anterior, el Estado propuso el despido masivo de todos los trabajadores que habían participado en la marcha, para lo cual remitió un proyecto de ley a la Asamblea Legislativa; el 10 de diciembre de 1990: la Ley 25.<sup>55</sup>

Para los efectos del presente trabajo nos adentraremos en el estudio que realizó la CIDH sobre la libertad de asociación. A partir del cual entra al estudio de la libertad sindical. Al considerar si se configuró o no en el caso en cuestión la violación de la libertad de asociación, ésta debe ser analizada en relación con la libertad sindical. La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT incluye el “reconocimiento del principio de libertad sindical” como requisito indispensable para “la paz y armonía universales”. La CIDH considera que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el *corpus juris* de los derechos humanos.

---

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 198.

La libertad de asociación, en materia laboral, en los términos del artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, a saber: el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u obligada a asociarse. El Protocolo de San Salvador de 17 de noviembre de 1988, en su artículo 8.3, recoge la misma idea y precisa que, en materia sindical, “nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”.

Consta en el acervo probatorio del presente caso que, al despedir a los trabajadores estatales, se despidió a dirigentes sindicales que se encontraban involucrados en una serie de reivindicaciones. Aún más, se destituyó a los sindicalistas por actos que no constituían causal de despido en la legislación vigente al momento de los hechos. Esto demuestra que, al asignarle carácter retroactivo a la Ley 25, siguiendo las órdenes del Poder Ejecutivo, se pretendió darle fundamento a la desvinculación laboral masiva de dirigentes sindicales y de trabajadores del sector público, actuación que sin duda limita las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales en el mencionado sector.

Para arribar a conclusiones sobre si el Estado vulneró el derecho a la libertad de asociación, la Corte toma particularmente en cuenta las afirmaciones contenidas en la demanda de la Comisión, las constancias que figuran en el expediente y las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, al resolver el caso No. 1569, las cuales no fueron contradichas o desvirtuadas por el Estado, en relación con los siguientes hechos: a) que la Ley 25 se expidió 15 días después de los hechos que dieron origen al presente caso; b) que no se observó la normativa referente al fuero sindical en relación con el despido de trabajadores; c) que fueron obstruidas las instalaciones e intervenidas las cuentas bancarias de los sindicatos; y d) que numerosos trabajadores despedidos eran dirigentes de organizaciones sindicales.

En razón de lo expuesto, la Corte concluye que el Estado violó el derecho a la libertad de asociación consagrado en el artículo 16 de la Convención Americana, en perjuicio de los 270 trabajadores.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Cfr. Corte IDH, Ficha Técnica, Baena Ricardo y otros vs. Panamá. <https://tinyurl.com/bddjdp97>

## **2. Caso Lagos del Campo vs. Perú**

La justiciabilidad directa de los DESCAs quedó plasmada, por vez primera, en la sentencia del caso Lagos del Campo vs. Perú de 31 de agosto de 2017, donde se escrutó el despido de un miembro del comité electoral de una comunidad industrial como consecuencia de haber denunciado públicamente la injerencia del empleador en la elección de representantes de los trabajadores. El tribunal regional reconoció que la víctima representaba los intereses colectivos de los trabajadores y que, por tal virtud, resultaba imperativo garantizarle “un nivel reforzado de protección de la libertad de expresión” para asegurar en pleno y eficaz ejercicio de sus funciones. En consecuencia, el despido sancionatorio produjo la vulneración —entre otros— de los derechos a la estabilidad laboral (art. 26 CADH) y a la libre asociación (arts. 16.1 y 26).<sup>57</sup>

En el caso concreto, el señor Lagos del Campo impugnó la decisión de despido de la empresa ante los órganos competentes, la cual fue avalada en segunda instancia, al considerar que el despido se habría dado bajo una causa justificada. Dicha decisión fue recurrida ante diversas instancias internas sin haber encontrado tutela, particularmente, respecto de su derecho a la estabilidad laboral, al alegarse causas injustificadas o carentes de motivos para el despido y afectaciones al debido proceso. Es decir, frente al despido arbitrario por parte de la empresa el Estado no adoptó las medidas adecuadas para proteger la vulneración del derecho al trabajo imputable a terceros. Por ende, no se le reinstaló en su puesto de trabajo ni recibió ninguna indemnización ni los beneficios correspondientes. Con motivo de ello, el señor Lagos del Campo perdió su empleo, la posibilidad de acceder a una pensión por jubilación, así como ejercer sus derechos como representante de los trabajadores. Tal incidente tuvo como consecuencia ciertas repercusiones en su vida profesional, personal y familiar. La Corte concluyó que, frente a ello, el Estado peruano no tuteló el derecho a la estabilidad laboral, en interpretación del artículo 26 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1, 13, 8 y 16 de la misma, en perjuicio del señor Lagos del Campo.

En relación con la vulneración a la libertad de asociación, la Corte sostuvo que el ámbito de protección de este derecho en materia laboral no sólo se encuentra subsumido a la protección de los sindicatos, sus miembros y sus representantes, sino que la protección de este derecho en el contexto laboral se extiende a organizaciones que, aun cuando tengan una

---

<sup>57</sup> CARBALLO MENA, César Augusto, *op. cit.*, pp. 140-141.

naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores. Esta protección deriva del propio artículo 16 de la Convención Americana, el cual protege la libertad de asociación con fines de cualquier índole, así como de otros instrumentos internacionales, que reconocen una protección especial a la libertad de asociación con fines de protección de los intereses de los trabajadores, sin especificar que esta protección se restrinja al ámbito sindical. En este sentido, el propio artículo 26 de la Convención Americana, que se deriva de las normas de la Carta de la OEA, reconoce el derecho de los empleadores y trabajadores de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, y el Preámbulo de la Carta Democrática Interamericana reconoce que el derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa y promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización de los ideales democráticos.<sup>58</sup>

## IX. CONCLUSIONES

De lo anteriormente expuesto podemos concluir:

**I.** El PIDESC no prevé la exigibilidad judicial de los DESCAs sino su satisfacción progresiva de acuerdo con las posibilidades de los Estados. Aunque su plena efectividad requiere que la población demande judicialmente una prestación al Estado por un incumplimiento. Entre los DESCAs encontramos el derecho a la libre determinación de los pueblos, el derecho a trabajar, el derecho a condiciones de trabajo equitativas, el derecho a fundar y afiliarse a sindicatos, el derecho a la seguridad social, el derecho a la protección de la familia y de los menores, el derecho a la salud, etc.

**II.** La OIT es una organización que nació como producto del Tratado de Versalles, en el entendido de que la paz no sería alcanzada sin que se garantizaran los derechos de los trabajadores. La OIT ha desarrollado un *corpus iuris* de derechos humanos laborales a través de sus convenios. Estas normas tratan de proponer estándares internacionales mínimos sobre determinados temas importantes para las relaciones laborales. En el presente trabajo pasamos revista a los tratados fundamentales en cinco aspectos: libertad de asociación, sindical, y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva: la eliminación del trabajo forzoso u

---

<sup>58</sup> Cfr. Corte IDH, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, Resumen oficial emitido por la Corte Interamericana, Sentencia de 21 de agosto de 2017. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf)

obligatorio; la abolición del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y, un entorno de trabajo seguro y saludable.

**III.** El control de convencionalidad se presenta como la vía procesal para hacer efectivos los DHL. Este término fue utilizado, por primera vez, por el juez de la CIDH Dr. Sergio García Ramírez, se perfeccionó en el caso *Almonacid Arellano et. al. vs. Chile*. En nuestro país se comenzó a implementar a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011. Nuestro texto constitucional, a partir de entonces, reconoce que las normas relativas a los derechos humanos se contienen en la Constitución y en los tratados internacionales, y los juzgadores deben aplicar la interpretación conforme; el bloque de constitucionalidad; y el control difuso.

**IV.** A pesar de que existe un corpus normativo que se ha desarrollado en el último siglo, su exigibilidad sigue siendo un área de oportunidad. Como pudimos observar, la CIDH hasta hace relativamente poco tiempo no consideraba la justiciabilidad de los DESCAs y es a partir de 2017 que de lleno entra en el análisis directo de violaciones de los DHL. Es una postura en buena dirección, pero requiere seguirse afianzando. Al igual que en los tribunales nacionales. Porque como vimos al principio de este trabajo, la relación entre trabajo y capital es estructuralmente contradictoria.

**V.** Consideramos que la vía judicial para garantizar la plena vigencia de los DESCAs y los DHL es la mejor solución. Porque recordemos que el ámbito laboral contempla medidas de conflictividad laboral como las huelgas para conseguir la plena vigencia de los DHL. Pero en sede judicial se pueden lograr acuerdos más equitativos para las partes sin un proceso que puede traer desgaste o romper las relaciones laborales. Es decir, dejar los medios autocompositivos de solución de los conflictos laborales, para primar el medio heterocompositivo por autonomía.

## **X. BIBLIOGRAFÍA**

### **Doctrina**

ASTUDILLO, Pedro, *Elementos de teoría económica*, Porrúa, México, 2009.

BARTRA, Armando, *El hombre de hierro. Límites sociales y naturales del capital en la perspectiva de la gran crisis*, Itaca, México, 2014.

- DE LA GARZA, Enrique (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, FCE, México, 2000.
- HERNÁNDEZ, Aleida, *La producción jurídica de la globalización económica. Notas de una pluralidad jurídica transnacional*, UNAM-UASLP-MISPAT, México, 2014.
- HERNÁNDEZ, Aleida, *Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos. Fase de actualización permanente. Derechos humanos laborales*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2013.
- HERRERA, Carmen, *Derechos humanos laborales. Fundamentación teórico-jurídica y propuestas de acción*, Impretei, México, 1996.
- LARROULET, Cristián y MOCHÓN, Francisco, *Economía*, McGraw Hill, Madrid, 1995,
- MARX, Karl, *El capital*, Tomo I, Siglo XXI, México, 1975.
- ORTIZ BAHENA, Miguel, *Ley de la Propiedad Industrial*, Editorial Porrúa, México, 2015.
- REYNOSO, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, 2a edición, Tirant Lo Blanch, México, 2017.
- SOTELO, Adrián, “*El precariado ¿Nueva clase social?*”, MA Porrúa, México, 2015.
- VILLÁN, Carlos, “Historia y descripción general de los derechos económicos, sociales y culturales”, Pablo Elías González (Coord.), *Derechos económicos, sociales y culturales*, Universidad Libre de Colombia, Bogotá, 2009.

### **Hemerografía**

- ANCHONDO PAREDES, Víctor Emilio, “Métodos de interpretación Jurídica”, *Quid Juris*, 2012, no. 16, pp. 33-58.
- CABALLERO OCHOA, José Luis, “La cláusula de interpretación conforme y el principio pro persona (Artículo 1º, segundo párrafo de la Constitución”, *Jurídica, Anuario de del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*”, 2011, no. 41, pp. 165-188.
- CANESSA, Miguel, “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el *ius cogens* laboral”, *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 2008, no. 72, pp. 111-151. <https://tinyurl.com/rdvbye92>

- CARBALLO MENA, César Augusto, “Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021, no 2, pp. 136-162.
- CARMONA CUENCA, Encarnación, “Los derechos sociales de prestación y el derecho a un mínimo vital”, *Nuevas políticas públicas. Anuario multidisciplinar para la modernización de las administraciones públicas*, 2006, no. 2, pp. 172-197. <https://tinyurl.com/u4x87wv9>
- CARPIZO AGUILAR, Enrique, “Algunas reflexiones sobre el control de convencionalidad y su relación con el control constitucional difuso en México”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2013, no. 138, año XLVI, p. 939-971.
- CASTILLA, Karlos, “El control de convencionalidad: un nuevo debate en México a partir de la sentencia del caso Radilla Pacheco”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, México, vol. XI, 2011, pp. 593-624.
- FERRER MAC-GREGOR, Eduardo “Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano”, *Revista Estudios Constitucionales*, 2011, no. 2, año 9, pp. 531-622.
- FERRER MAC-GREGOR, Eduardo y PELAYO MÖLLER, Carlos María, “La obligación de respetar los derechos humanos a la luz de la jurisprudencia”, *Revista Estudios Constitucionales*, 2021, no. 2, año 10, pp. 141-192.
- FRAIMAN, Juan, “Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis de Jürgen Habermas”, *Trabajo y sociedad*, 2015, no. 25, pp. 235-245. <https://tinyurl.com/2p59nsmm>
- GUASTINI, Riccardo, “Interpretación y construcción jurídica” *Isonomía*, 2015, no. 43, pp. 11-48.
- LOPEZ PATRON, Juanita María “Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de protección de derechos humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales” *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 2008, no. 12, vol. 6, p. 186.
- MIRANDA CAMARENA, Adrián Joaquín y Navarro Rodríguez, Pedro, “El principio de interpretación conforme en el derecho constitucional mexicano”, *Opinión Jurídica*, 2014, no. 26, vol. 13, pp. 69-80.

- MONROY ENRÍQUEZ, Adela Noemi, “Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos 1928 (no. 26)”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, no. extraordinario, Red Internacional de ADAPT-University Press, 2019. <https://tinyurl.com/yc56wdyt>
- OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro, “Teoría del Control de Convencionalidad”, *Revista Estudios Constitucionales*, 2016, no. 1, año 14, pp. 61-94.
- PATLÁN PÉREZ, Juana, “Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”, *Ergo Sum*, 2016, no. 2, vol. 23, pp. 121-133. <https://tinyurl.com/33dj64vb>
- QUINTERO MATA, Gerardo, “El principio pro persona, la fórmula del mejor derecho”, *Cuestiones Constitucionales*, 2018, no. 39, pp. 201-228.
- SOTELO, Adrián, “La gestión del trabajo flexible en la mundialización del capital”, *Revista de la facultad de economía-BUAP*, 2002, no. 21, pp. 63-81. <https://tinyurl.com/4cbfyu82>

### **Legisgrafía**

- Convenios, protocolos y recomendaciones de la OIT. <https://tinyurl.com/3mzftmdm>
- Declaración de Quito. <https://tinyurl.com/mtrhdwy4>
- Informe VI de la OIT, *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)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015. <https://tinyurl.com/ytz5pzny>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, Naciones Unidas, 1966. <https://tinyurl.com/y6p2dszn>

### **Jurisprudencia interamericana**

- Corte IDH, Ficha Técnica, Baena Ricardo y otros vs. Panamá. <https://tinyurl.com/bddjdp97>
- Corte IDH, *Caso Lagos del Campo vs. Perú*, Resumen oficial emitido por la Corte Interamericana, Sentencia de 21 de agosto de 2017. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen\\_340\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf)