
**IMPACTOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA
SALUD A LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS
FUNDAMENTALES DE OIT**

**IMPACTS OF THE INCORPORATION OF SAFETY AND
HEALTH IN THE ILO DECLARATION OF PRINCIPLES AND
FUNDAMENTAL RIGHTS**

César ARESE

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Director de Derechos Humanos Laborales-Derecho Internacional del Trabajo, Doctor en Derechos y Cs. Soc. y post doctorado, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

cesararese2009@hotmail.com

Fecha de envío: 17/08/2022

Fecha de aceptación: 31/08/2022

IMPACTOS DE LA INCORPORACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD A LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE OIT

César ARESE

Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)

Resumen: El autor aporta un análisis sobre los impactos de la incorporación de la seguridad y salud a la declaración de principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave: Seguridad y salud laboral - Declaración de principios y derechos fundamentales OIT

Sumario: 1. La categoría de convenios fundamentales y prioritarios de OIT. 2. ¿Sirven las declaraciones como instrumentos jurídicos? 3. El sistema de declaraciones de OIT y los derechos humanos en el trabajo. 4. Caracteres y cuestiones relativos a la DPDF. 4.1. Proyección de los derechos humanos laborales. 4.2. Programática y promocional. 4.3. Eficacia jurídica. 4.4. ¿Por qué los cuatro principios y derechos fundamentales de 1998, más el de 2022, y no todos los contenidos en convenios de alcance general de OIT? 4.5. ¿Establece un orden de prioridades entre los derechos fundamentales? 4.6. ¿Es fuente formal? 4.7. Mecanismo de seguimiento “promocional”. 5. El derecho fundamental a un entorno seguro y saludable. 6. Un derecho base de derechos. 7. Integra un *jus cogens* laboral. 8. Impactos regionales e internos. 9. En conclusión.

Abstract: The author provides an analysis of the impacts of incorporating health and safety into the declaration of principles and fundamental rights of the International Labor Organization.

Key words: Occupational safety and health - Declaration of fundamental principles and rights ILO

Summary: 1. The category of fundamental and priority conventions of the ILO. 2. Do declarations serve as legal instruments? 3. The ILO declaration system and human rights at work. 4. Characters and issues related to the DPDF. 4.1. Projection of labor human rights. 4.2. Programmatic and promotional. 4.3. Legal effectiveness. 4.4. Why the four fundamental principles and rights of 1998, plus the one of 2022, and not all those contained in general ILO conventions? 4.5. Does it establish an order of priorities among the fundamental rights? 4.6. Is it formal source? 4.7. "Promotional" monitoring mechanism. 5. The fundamental right to a safe and healthy environment. 6. A right base of rights. 7. Integrates a labor jus cogens. 8. Regional and internal impacts. 9. In conclusion.

1. La categoría de convenios fundamentales y prioritarios de OIT¹

Con base en los principios y derechos enunciado en la Constitución de Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la Declaración de Filadelfia, la 110 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2022, aprobó la “nueva” Declaración de Principios y Derechos Fundamentales (DPDF), ahora en su versión enmendada en 2022. Agregó el derecho a “un entorno de trabajo seguro y saludable” como quinto derecho de ese carácter a los ya vigentes de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación².

Esta decisión significa que, independientemente de la existencia de un acto de ratificación, todos los países componentes de la OIT, están alcanzados jurídicamente por los convenios en que se consagran estos derechos preponderantes y, ahora, los convenios [Nro. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#) y [187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores](#)³. Hasta la CIT 2022, estos convenios poseían 75 y 57

¹ El presente trabajo toma algunos conceptos de mi artículo “La nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT, la inconventionalidad del art. 6 de la LRT o como clausurar una fábrica de juicios laborales”, publicado en Rubinzal Culzoni on line, Cita: RC D 236/2022 y que estuvo centrado en los impactos en Argentina. Se agradecen los aporte de Jean-Michel Servais y Wilfredo Sanguineti Raymond al original de este trabajo.

² Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

³ Sobre la selección de los convenios que adquieren el rango de fundamentales, hubo un fuerte debate en la CIT manifestándose la oposición de la representación de empleadores respecto del Convenio 155. Se concluyó en que había un amplio consenso en seleccionar los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales en el sentido enunciado en la declaración de 1998. Ver: Actas Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022, 17 de junio de 2022, Tercer informe de la Comisión de Asuntos Generales, Resumen de las labores relativas al proyecto de resolución para enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, parr. 159 a 206.

ratificaciones respectivamente, cifras sensiblemente más bajas que el resto de los convenios fundamentales con un alto nivel de aprobaciones⁴.

También OIT tiene establecida la categoría de convenios de gobernanza de carácter prioritarios que alcanza a otros cuatro instrumentos sobre los que se impulsa a los Estados Miembros a su ratificación por su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo y poseen igualmente con alto nivel de ratificaciones⁵. En otra Declaración de OIT, en este caso, sobre la justicia social para una globalización equitativa se señaló la importancia de estos convenios desde el punto de vista de la gobernanza.

De tal forma, en el sistema de OIT, aparecen un elenco de derechos especiales declamadas y potenciadas por declaraciones, lo que invita a reflexionar sobre el poder jurídico de esos instrumentos y el nuevo derecho potenciado según la DPDF de 2022.

2. ¿Sirven las declaraciones como instrumentos jurídicos?

Como se sabe, las declaraciones de organismos internacionales, Naciones Unidas, OEA, OIT, etc. son aprobados por sus máximos órganos deliberativos, pero, como no necesitan ratificación, no alcanzan la naturaleza jurídica de tratado y su consecuente exigibilidad y aplicación por los estados miembros. Se trata de instrumentos solemnes, declarativos, programáticos y promocionales. Sin embargo, su fuerza jurídica es innegable al menos en algunas de ellas y adquieren presencia de muy palpable norma positiva operativa.

El ejemplo paradigmático es la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 que reconoce raíces en otras declaraciones que han

⁴ Con excepción del convenio 105 con 58 ratificaciones, el resto posee un piso de 157 en más (https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F).

⁵ Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (así como su Protocolo de 1995), Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). (Ratificaciones: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10013::NO:10013:P10013_DISPLAY_BY,P10013_CONVENTION_TYPE_CODE:1,G).

aludido a los derechos humanos como Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América de 1776 y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Asamblea Nacional Francesa de 1789. Toda referencia sobre definición, positivización y clasificación sobre Derechos Humanos la reconoce como instrumento básico, pero, de acuerdo a los arts. 10 a 17 de la Carta de Naciones Unidas no tiene carácter jurídico vinculante, no obstante haber sido aprobada por la Asamblea General de ese organismo. Se reconoce, eso sí, que es un desarrollo jurídico de la carta de las Naciones Unidas que sí es un tratado internacional.

Ahora bien, por más de dos décadas, hasta que se aprobó la Carta de Derechos Humanos de Naciones Unidas, fue el instrumento esencial para interpretar e identificar los derechos humanos cuyo respeto y cooperación impone la Carta de las Naciones Unidas a fin de invocar las obligaciones de los Estados en esta materia o condenar las violaciones a tales derechos⁶. Al conformarse la Carta Internacional de Derechos Humanos de Naciones Unidas se alcanzó un consenso internacional suficiente para establecer la obligatoriedad para los Estados de proteger los derechos humanos, al entrar en vigor los Pactos Internacionales de Derechos Humanos junto con sus protocolos opcionales. Se dio cuerpo firme a los principios básicos de derechos humanos establecidos en la declaración como la universalidad, interdependencia e indivisibilidad, igualdad y la no discriminación. Pero la DUDH encabeza ese sistema jurídico mundial, con sus treinta derechos, incluyendo los derechos humanos especiales del mundo del trabajo en su art. 23⁷. Como instrumento jurídico, es fuente citada, operada y aplicada por todos los sistemas sobre derechos humanos; fue referenciada por los principales tratados de derechos humanos mundiales⁸, las

⁶ Mauricio Iván del Toro Huerta, *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, 2012, p. 65 y sig.

⁷ En el artículo 23 puntualiza: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. • Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. • Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. • Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

⁸ Los pactos de 1966 (PIDCP y PIDES); las convenciones contra la tortura; la discriminación racial; la discriminación contra la mujer, y contra la desaparición forzada, así como las convenciones sobre los derechos del niño; de los trabajadores migratorios y de sus familias, y

principales normativos regionales, constitucionales y legales de numerosos países y a la vez, por juristas, académicos y tribunales en el dictado de sus sentencias. Tan solo dos muestras, las constituciones de España (1978) y Argentina (1994) la tienen incorporada a su texto. Algo parecido ocurrió con la Carta Interamericana de Garantías Sociales (un PIDESC laboral, pero sin carácter de tratado) y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (una DUDH americana) de 1948 esta última con interpretación auténtica de las obligaciones de la Carta de la Organización de Estados Americanos, según la CortelDH⁹.

Como se destacó, la Declaración adoptada por los Estados representados en la Asamblea General como una recomendación sin efectos jurídicos, se ha convertido con el devenir de la conciencia jurídica mundial, en un texto jurídico con efectos jurídicos vinculantes, en atención a la práctica seguida por los propios Estados y por los diferentes órganos de las Naciones Unidas y de otras organizaciones internacionales gubernamentales.

De tal suerte, de tratarse de un documento declarativo, promocional e interpretativo de fondo moral, ético, delimitador de idearios comunes, pasó a ser un instrumento ineludible y francamente operativo con sus treinta principios básicos. Es cierto que posee países objetores y reclamos de actualización o de re escritura, pero su impacto jurídico mundial hace que el derecho, el primer derecho, el de los hombres, la tome como hito fundamental de la historia.

3. El sistema de declaraciones de OIT y los derechos humanos en el trabajo

En OIT, los convenios, protocolos, recomendaciones, declaraciones y resoluciones son los instrumentos normativos esenciales producidos por la CIT, aunque solamente los dos primeros requieren ratificación por los estados

de las personas con discapacidad; como también hacen referencia expresa a la Declaración Universal, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.

⁹ Corte IDH, Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el Marco del Artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-10/89, del 14 de julio de 1989, Serie A No. 10, párrafos 35-47.

miembros. En términos generales, las declaraciones son pronunciamientos formales destinados a reafirmar la importancia de ciertos principios y valores. No están sujetos a ratificación porque significan compromisos simbólicos y políticos para los estados miembros.

Ahora bien, la cuestión de la declaración de principios nació en OIT con su misma fundación mediante el Tratado de Versalles porque el art. 427 registró nueve como “métodos y principios generales” a partir del célebre principio de que “el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio”¹⁰. Se acotó que “las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse”, que no “son completos ni definitivos” y tienen carácter de guía política de la Sociedad de las Naciones.

Pero aun antes de que Naciones Unidas emitiera la DUDH, OIT aprobó la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) de 1944 reafirmando los principios fundamentales que deben inspirar a los miembros con un alcance universalista y fuertemente inspirado en derechos humanos. Ciertamente, detalló principios dirigidos al mundo del trabajo, pero con un alcance muy superior, interrelacionándolos con los derechos civiles y políticos universales aún no consagrados formalmente por Naciones Unidas. En concreto, ratificando y partiendo aquella célebre premisa ética y profundamente humanizadora desvinculando el comercio de la persona que trabaja, concatenó los derechos

¹⁰ 1° El principio fundamental arriba indicado de que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio; 2. ° El derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos; 3. ° El pago a los obreros de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, según el criterio de la época y el del país de que se trate. Anexo II 271 4. ° La adopción de la jornada de ocho horas, o de la semana de cuarenta y ocho horas, como finalidad que deba perseguirse dondequiera que no se haya logrado todavía. 5.° La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas, por lo menos, que deba comprender los domingos, siempre que sea posible. 6.° La supresión del trabajo de los niños, y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico; 7.° El principio del salario igual, sin distinción de sexo, cuando se trate de trabajo de valor igual; 8.° Las reglas que se dicten en cada país respecto de las condiciones de trabajo, deberán asegurar una retribución económica equitativa a todos los trabajadores que residan legalmente en el país; 9.° Cada Estado deberá asegurar un servicio de inspección, en el que se incluirá a las mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección de los obreros.

civiles y políticos ya que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” con la justicia social y bienestar de los trabajadores¹¹.

Pero lo más importante es que la Declaración de Filadelfia afirmó que “la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social” y precisó: “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”. Esta frase, con algunos cambios, se reflejó en el art 1 de la DUDH. Concluyó, además, afirmando “que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que, si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado”. Esta sustancia y proyección de los instrumentos fundacionales de OIT en derechos humanos, son reconocidos en informes recientes de la Comisión Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT¹².

Pero al haberse incorporado la Declaración de Filadelfia a la Constitución de OIT desde 1946, resulta por lo tanto obligatoria para todos los miembros al incorporarse a la organización. Es decir, que esa declaración está dotada de potente fuerza jurídica, es una auténtica declaración general de derechos

¹¹ Dice: “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”; “la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”.

¹² En la Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, parr. 53, 109ª Conferencia, 2021, la CEACR remarcó que el desafío actual es “mantener la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los derechos humanos, tanto los derechos civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales. Los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo consagran la universalidad y la indivisibilidad de los derechos y las libertades. La Declaración de Filadelfia de la OIT pide que se garanticen «condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y [de] igualdad de oportunidades», lo cual daría efecto a la Constitución de la OIT en cuanto a lo que se conoce como la interconexión de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales”.

humanos y sirvió de modelo para la propia Carta de Naciones Unidas de 1945¹³ y de la DUDH. Pero, además, ha sido también fuente invocada en numerosos convenios, como por ejemplo en el último, el Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo (2019).

Con posterioridad la CIT aprobó otras seis declaraciones en que los principios y derechos de la constitución y la Declaración de Filadelfia aparece repitentemente invocada como fuente esencial: Declaración referente a la política de Apartheid, 1964; Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, 1975; Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1977; Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 y la Declaración del Centenario de la OTT para el Futuro del Trabajo, 2019.

4. Caracteres y cuestiones relativos a la DPDF¹⁴

4.1. Proyección de los derechos humanos laborales

Ni la Constitución de OIT ni la Declaración de Filadelfia emplean formalmente el concepto de jurídico de Derechos Humanos, aun cuando la segunda, como se dijo, es precursora, se adelanta y coincide conceptual y hasta textualmente con la DUDH mediante la enunciación de principios. Como se dijo,

¹³ La Carta de UN comienza: “Nosotros los pueblos de las naciones unidas resueltos a preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles, a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional, a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad (...)”.

¹⁴ Ver TAPIOLA, Kari, *La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 - Una poderosa herramienta de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra: OIT, 2018; BONET PEREZ, Jordi, *Principios y derechos fundamentales en el trabajo, la declaración de OIT de 1998*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1999, BRONSTEIN, Arturo, *Derecho Internacional del Trabajo*, Astrea, Bs. As. 2013; SERVAIS, Jean-Michel, *Derecho Internacional del Trabajo*, Heliasta, Buenos Aires, 2011.

la Declaración de Filadelfia afirma la necesidad de asegurar la dignidad humana en el mundo del trabajo con aquella afirmación de que el “trabajo no es una mercancía”, indicando que la libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante”. Sin embargo, es indiscutible que la fundación, el desarrollo y el fundamento mismo de la actividad de OIT está dirigida a consagrar, promocionar, proteger y lograr la progresiva efectividad de los derechos humanos en el mundo. En este sentido, la DPDF tiene el valor de instalar expresamente la categoría de principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

4.2. Programática y promocional

La DPDF original de 1998 tuvo fundamento entonces, en la necesidad de consolidar y potenciar lo esencial de los derechos humanos ya receptados en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944 y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, esto es, la libertad, dignidad, igualdad y asociación en el mundo del trabajo. Sin embargo, lo hizo con un instrumento de carácter programático y promocional lo que se indica a texto expreso en la DPDF en tres pasajes.

4.3. Eficacia jurídica

La DPDF 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. Ya se habló del alcance jurídico de las declaraciones, pero en este caso, con la fórmula de aplicación general, mundial, con indiferencia de la ratificación, se le otorga a la decena de convenios fundamentales, un carácter vinculante o exigibles para los estados miembros. No obstante, esta observación jurídica, además, la DPDF remite a doce convenios considerados fundamentales cuya fuerza normativa de tratados

operativos y exigibles es innegable (ver nota 3 y 4). Este vínculo entre la declaración y la docena de convenios dotados del principio *pacta sunc servanda* férreo y controlable, le otorgan a este instrumento un poder jurídico innegable.

4.4. ¿Por qué los cuatro principios y derechos fundamentales de 1998, más el de 2022, y no todos los contenidos en convenios de alcance general de OIT?

Desde su aprobación, se dudó si la DPDF refleja efectivamente el conjunto de principios y derechos fundamentales de la Constitución y la Declaración de Filadelfia. La enmienda de 2022 confirma que era incompleta y que podrá ser amplia en el futuro. Pero independientemente de ello, se puede observar que la selección debilita otros valores esenciales de OIT no porque se los desconozca, sino porque quedan rebajados respecto de la DPDF. Inclusive, podría decirse que se encienden luces para los ahora doce convenios fundamentales, opacando las prioridades de otros de aplicación igualmente general, de alto impacto en materia de derechos humanos o, directamente un convenio sobre derechos humanos como, por ejemplo, el Convenio 190 sobre la violencia y acoso. Por otro lado, se conspira contra la ponderación de la actividad normativa de OIT como un todo integrado. Si la idea fue potenciar el nivel de ratificaciones de los convenios relativos a principios y derechos fundamentales, el objetivo general se logró. Pero, aun así, China ratificó sólo 5 sobre 10 convenios fundamentales y 2 sobre 4 convenios de gobernanza; EEUU, 2 y 1 e India, 6 y 3. Ahora claro, con la selección efectuada por la DPDF, se flexibilizó y debilitó el proceso de ratificación de los restantes (no fundamentales) convenios de OIT.

4.5. ¿Establece un orden de prioridades entre los derechos fundamentales?

Una pregunta interesante es si dentro del enumerado de principios y derechos fundamentales existe una jerarquía. Es decir, por qué motivo se comienza por los derechos relativos a la libertad sindical y los convenios 87 y 98

y no cualquiera de los otros que ostentan objetos jurídicos de protección nucleares. Es más, de entrada, parecía lógico comenzar por el derecho a la vida, es decir, el entorno saludable y seguro incorporado en 2022 y luego los otros principios ligados a la libertad y dignidad humana como son los derechos y convenios relativos a la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación. La DPDF parte de un derecho humano civil y político traducido al mundo del trabajo, la libertad sindical, y su producto más especial y genuino la negociación colectiva con su poder de generación normativa, el convenio colectivo en especial. Sólo a modo de hipótesis, reconocer este primer principio y derecho fundamental es otorgarle un rol de gestor o padre, asegurador y generador del sistema normativo heterónimo o estatal y autónomo protectorio. Sin su existencia, no existiría ninguna de los otros derechos; un mundo laboral sin organizaciones de empleadores y trabajadores y negociación colectiva, seguramente dejaría de ser protectorio y progresivo.

4.6. ¿Es fuente formal?

No obstante, la sustancia de la materia tratada, nada menos que los principios y derechos fundamentales, a diferencia de la Declaración de Filadelfia la DPDF no se incorporó a la constitución de OIT. Técnicamente, al no ser un convenio que posee rango de tratado internacional, no es una fuente jurídica de derecho internacional conforme los alcances de esos instrumentos; o por lo menos, como dice Bronstein, comparable a los convenios de OIT¹⁵. Pero el hecho de que ya tenga bases de convenios para cada uno de los cinco principios y derechos fundamentales e indicarse que todos los miembros, por la mera pertenencia a la organización deben respetar y hacer realidad los principios relativos a derechos fundamentales, otorga a la DPDF un poder jurídico innegable.

4.7. Mecanismo de seguimiento “promocional”

¹⁵ BRONSTEIN, Arturo, *Derecho Internacional del Trabajo*, Astrea, Bs. As. 2013, p. 121.

En la medida que la DPDF es promocional y significa sólo un compromiso para los estados miembros, según su texto, los mecanismos de control o seguimiento no son, consecuentemente, los propios de los convenios de OIT. Sintéticamente, se prevé el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados que sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución y el informe global sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo que permite informar en la discusión recurrente de la Conferencia sobre las necesidades de los Miembros, la acción emprendida por la OIT y los resultados logrados en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

5. El derecho fundamental a un entorno seguro y saludable

Quién escribe estas líneas, cuando en las clases de grado y postgrado enuncia los principios y derechos fundamentales del Derecho del Trabajo, recurre naturalmente, a instrumentos de derechos humanos y específicos laborales. El conjunto normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es fuente de primer nivel junto claro está con la propia Carta de Derechos Humanos de Naciones Unidas y los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Salta allí, que al aprobarse la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT (DPDF) de 1988, se omitió lo que aparece esencial en derechos, el relativo a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo. Es una obvia y obligatoria referencia porque el propio trabajo es una escena que incluye riegos e inclusive genera agresiones a esos valores humanos. No resulta necesario subrayar la base humana de estas normas ante 2,8 millones de trabajadores fallecidos anuales por siniestros laborales en el mundo o la base material de entre un 4 y un 6 % del PBI mundial.

Paradójicamente, en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se sostiene que “es urgente mejorar” la “protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo”, mientras que en la Declaración de Filadelfia

de 1944 se reconoció la “obligación solemne” de fomentar programas que permitan “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”. De tal forma puede decirse que esos derechos de protección son constitucionales en OIT.

En realidad, en el mismo momento de la adopción de la DPDF, ya se expresó que la seguridad y salud en el trabajo tenía el mismo carácter fundamental que los demás principios y derechos y, por consiguiente, debería haberse incluido en la Declaración¹⁶. Sin embargo, recién en 2017 se propuso su reconocimiento oficial por parte de los estados de la Unión Europea, resaltándose, precisamente, se vincula con vida, la salud y la dignidad de los trabajadores que forman parte de muchos otros instrumentos internacionales de derechos humanos¹⁷.

6. Un derecho base de derechos

La categoría de derecho humano laboral del que se habla, tiene fuente en el derecho a la vida en forma plena o en integridad personal psicofísica de todo ser humano, es un derecho fundamental que a más de haber logrado reconocimiento indiscutido en forma universal ha sido integrado en forma explícita a los derechos nacionales mediante el art. 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”. De similar manera han prescripto la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en sus arts. 1, 3, 4¹⁸ y la Convención Americana de Derecho de Derechos Humanos, en sus arts. 4 y 5¹⁹.

¹⁶ OIT, Informe VII, *Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Séptimo punto del orden del día*, Ginebra 2022, p. 5.

¹⁷ OIT, *Informes de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Resumen de las labores, Actas provisionales núm. 11-2 (Rev.), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017, párr. 331.

¹⁸ Art. 1: “Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Art. 3: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Art. 4: “Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente”.

¹⁹ Artículo 4. “Derecho a la Vida. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie

Inclusive, para el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, “El derecho a la vida es el derecho supremo respecto del cual no se permite suspensión alguna, ni siquiera en situaciones de conflicto armado u otras situaciones de emergencia pública que amenacen la vida de la nación. El derecho a la vida tiene una importancia crucial tanto para las personas como para el conjunto de la sociedad. Constituye en sí mismo el valor máspreciado, en cuanto derecho inherente a todo ser humano, pero también es un derecho fundamental, cuya protección efectiva es un requisito indispensable para el disfrute de todos los demás derechos humanos y cuyo contenido se puede inspirar en otros derechos humanos”²⁰. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1966, en cuyo artículo 7, b) se reconoce el derecho a la “seguridad y la higiene en el trabajo” con amplio alcance específico laboral²¹.

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, “el derecho a la vida es fundamental en la Convención Americana, toda vez que su salvaguarda depende la realización de los demás derechos. Al no respetarse este derecho, todos los demás derechos desaparecen, puesto que se extingue su titular”²².

En forma coetánea con aquella declaración, OIT lanzó en 1999 la idea de trabajo decente que significa “promover las oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenido Naciones Unidas se incluyó como objetivos, Nro. 3 la Salud y Bienestar y Nro. 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible,

puede ser privado de la vida arbitrariamente (...). “Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (...).”

²⁰ Observación general Nro. 36 de 2019, relativo al artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

²¹ En la Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), se indica que la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y que los Estados partes tienen la obligación básica de garantizar la satisfacción de, cuando menos, los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, para lo que se requiere que los Estados partes adopten e implementen una política nacional amplia sobre seguridad y salud en el trabajo, entre otras medidas

²² Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 21. Derecho a la vida*, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, C.R., Corte IDH, 2021, parr.186.

el empleo y el trabajo decente para todos”, cuyo acápite 8.8 “es proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores (...)”.

Hay que recordar que la preservación del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores “no sólo presupone que ninguna persona sea privada de su vida arbitrariamente (obligación negativa), sino que además requiere que los Estados adopten todas las medidas apropiadas para proteger y preservar el derecho a la vida (obligación positiva), conforme al deber de garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos de todas las personas bajo su jurisdicción” (CortIDH. Caso de los “Buzos Miskitos Vs. Honduras”, 31-8-21). La CIDH ha venido subrayando la importancia de este derecho humano laboral en “Fábrica de Fuegos c/ Brasil” de 2020 y “Spoltore c/Argentina” de 2020.

Por lo tanto, existe una ancha base de derechos humanos generales y especiales que sustenta la esencialidad y fundamentalidad del derecho un mundo del trabajo seguro y saludable.

7. Integra un *jus cogens* laboral

En derecho de OIT, al integrarse a la DPDF lo relativo a la seguridad y salud en trabajo se convierte en parte integrante del “pacto constitucional” entre la OIT y sus Miembros, es decir, que el compromiso asumido por los Miembros con respecto a los objetivos enunciados en la Constitución entrañaría la consiguiente obligación de la Organización de ayudarlos a alcanzar esos objetivos, haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios. Esta quinta categoría jurídica de derechos al máximo nivel de OIT viene a expresar la determinación de promover la seguridad y la salud de los trabajadores y de fortalecer las capacidades y a afrontar los retos para hacerla efectiva²³.

El derecho a la vida, la integridad psicofísica y condiciones dignas y satisfactorias de labor, importan acciones destinadas a que nadie prive la salud y la vida, garantizar la existencia de condiciones y medio ambientes de trabajo

²³ OIT, Informe VII, *Inclusión ... cit.* p. 11.

que no atenten contra esos derechos fundamentales. Significan decisiones e inversiones que la sociedad y los empleadores deben afrontar. Es decir, no se trata de simples enunciados, sino configuraciones de derecho institucionales que garanticen el derecho.

En la medida además, que este derecho aparece ya aceptado por un *corpus juris* importante de normas sobre derechos humanos y ahora escogido y seleccionado en la DPDF, lo que significa que los países componentes de la OIT, ahora están obligados jurídicamente por los convenios en que se consagran estos derecho preponderantes lleva a pensar que se incorpora también a la noción del *jus cogens* laboral que no sólo integran los cinco rangos ya enunciados sino también otros como el acceso a la justicia efectiva²⁴. Como se sabe la definición del *jus cogens*, aparece en el art. 53 del Tratado de Viena de 1969 sobre Derecho de los Tratados como la norma imperativa de derecho internacional “aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter”.

En concreto la “nueva” DPDF influirá en el cambio de rumbo mundial en materia de condiciones de seguridad y salud. O al menos, una transformación de paradigmas indemnizatorios, economizados y deshumanizados en las condiciones de trabajo. Pero a la vez, en lo interno de Argentina, a una década

²⁴ ARESE, César, *Derechos Humanos Laborales*, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs. As.-Sta. Fe, 2014, p. 46 y *Acceso a tutela judicial efectiva laboral en países de américa del sur*, OIT, Ginebra, 2020, p. 8 a 12; BRONSTEIN, Arturo S., *Derecho Internacional de los derechos humanos y derecho del trabajo*, trabajo de incorporación como académico de número de la AIDTSS Trabajo de incorporación, 29 de octubre de 2013 y exposición ante el Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo (2/10/13, Guayaquil, Ecuador). ISLAS COLÍN, Alfredo, *Normas imperativas de derecho laboral de los derechos humanos*, Perfiles de las Ciencias Sociales, Año 3, Núm. 5, Julio – diciembre 2015, México, UJAT, p. 11 (pdf). CANNESA MONTEJO, Miguel F. “El *ius cogens* laboral en el ordenamiento internacional”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°. 14, 2007, p. 72; “Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights”. En: Bellace, Janice y Haar, Beryl ter (Editores). *Labour, Business and Human Rights Law*. Edward Elgar Publishing, Northampton, 2019, p. 334 (versión en castellano “Los derechos humanos laborales y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, gentileza del autor); *El jus cogens laboral: los derechos humanos laborales recogidos en normas imperativas del Derecho Internacional General*, [www.relats.org > documentos > DERECHO.Canessa3.pdf](http://www.relats.org/documentos/DERECHO.Canessa3.pdf) (2017-10-12 01:56:23 GMT); GIALDINO, Rolando, *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: principios, fuentes, interpretación y obligaciones*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2013.

de la adopción de los convenios 155 y 187, se abre una necesaria revisión de su impacto interno.

8. Impactos regionales e internos

La ampliación de la DPDF de OIT está destinada a promocional y ampliar la base de derechos fundamentales y, por lo tanto, es de esperar que impacte en los estados miembros. Por lo pronto, en la Declaración de los Ministros/a de Trabajo del MERCOSUR sobre Trabajo, Empleo y Acciones para la reactivación del Mercado Laboral del 21 de junio de 2022, en la que se resaltó la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) que añade la seguridad y la salud a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo con los Convenios sobre seguridad y salud de los Trabajadores, 1981 (Nº 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud de los trabajadores, 2006 (Nº 187). Alentamos a respetar y promover estos principios y derechos, incorporándolos en nuestras legislaciones nacionales.

La ampliación de la DPDF debería incitar a los estados a revisar la adecuación de su legislación interna a los parámetros del convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Protocolo 155; el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores; la Recomendación 197 de 2006 relativa al convenio marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales de 2002. Es decir, tomarse en serio este derecho. En el caso de Argentina, existen contradicciones entre esos instrumentos y la legislación relativa a riesgos laborales, particularmente por la restricción de la última respecto de las definiciones de accidentes y enfermedad de trabajo. Concretamente, desatiende y margina a las contingencias que poseen relación con el trabajo o por exposición a factores de riesgo lo que ha significado largos y reiterados reproches de inconstitucionalidad e inconvencionalidad²⁵.

²⁵ Ver in extenso: ARESE, César, *La nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT, la inconvencionalidad del art. 6 de la LRT o como clausurar una fábrica de juicios laborales*, Rubinzal Culzoni, Digital 236/2022.

Pero esencialmente, más allá de la legislación y la jurisprudencia nacionales que poseen en la DPDF y en los convenios 155 y 187 fuentes ineludibles, la principal influencia estará en la revalorización de un derecho humano laboral, la vida, la integridad psicofísica y un trabajo no solo seguro, sino confortable, agradable, digno y decente.

9. En conclusión

A. Como instrumentos declarativos, formales y promotores, no sujetos a ratificación y sin conformarse como tratados, las declaraciones internacionales aparecen catalogables como débiles por su carencia de estricta exigibilidad y obligatoriedad. Sin embargo, los ejemplos de la DUDH o la Declaración de Filadelfia de OIT se tradujeron en instrumentos jurídicos de amplios y fuertes impactos para el reconocimiento de derechos traducidos en tratados. También se convirtieron en fuente jurídica esencial de los ordenamientos de derechos humanos con especial énfasis en el derecho del trabajo. De ahí la necesidad de ponderar suficientemente la fuente de las declaraciones internacionales en especial sobre principios y derechos. En OIT, poseen carácter fundacional y arquitectónico por encontrarse incorporados en su propia constitución con su primera redacción de 1919 y con la Declaración de Filadelfia desde 1946.

B. Puede discutirse la opción de OIT en la DPDF de potenciar una decena de principios y convenios dejando de lado otros de idéntica sustancia de derechos humanos y debilitando la atención sobre el resto de los convenios vigentes y necesitados también de ratificación. De hecho, la ampliación por parte de la CIT 2022 es un reconocimiento de su necesidad de expansión.

C. La vida, la salud y la seguridad laboral fue una preocupación original del Derecho del Trabajo. Las primeras leyes obreras, se dirigieron a proteger el más elemental de los derechos, el de la propia existencia y salud, como base de cualquier otro derecho humano. La propia OIT les dio carácter constitucional a estas reglas. Pero al parecer, el problema de las pérdidas de vidas y salud es tan grave que a veces permanece invisible o subestimado en el mundo del trabajo, bajo una capa, muy fina, de protección monetaria. La vieja

agenda laboral, es la nueva agenda laboral desde que la OIT convirtió en principio y derecho fundamental la salud y seguridad, un derecho humano a un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la nueva DPDF de OIT y, por lo tanto, los convenios 155 y 187.

En fin, un viejo derecho a la vida y la salud en la sociedad y en el trabajo, se corporiza, de la mano de la DPDF de OIT, como un nuevo derecho humano a un entorno de trabajo saludable y seguro. Ahora falta, tan solo, pero nada menos, hacerlo efectivo.

Bibliografía

- ARESE, C. (2014). *Derechos Humanos Laborales*, Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires - Santa Fe.
- ARESE, C. (2020) *Acceso a tutela judicial efectiva laboral en países de américa del sur*, OIT, Ginebra.
- ARESE, C. (2022). *La nueva Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de OIT, la inconventionalidad del art. 6 de la LRT o como clausurar una fábrica de juicios laborales*, Rubinzal Culzoni, Digital 236/2022.
- BONET PEREZ, J. (1999). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo, la declaración de OIT de 1998*, Universidad de Deusto, Bilbao.
- BRONSTEIN, A. (2013). *Derecho Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires.
- BRONSTEIN, A. (2013). *Derecho Internacional de los derechos humanos y derecho del trabajo*, trabajo de incorporación como académico de número de la AIDTSS, 29 de octubre de 2013 y exposición ante el Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo (2/10/13, Guayaquil, Ecuador).
- CANNESA MONTEJO, M. (2007). *El ius cogens laboral en el ordenamiento internacional*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N°. 14.
- CANNESA MONTEJO, M. (2019). "Labour Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights", en Bellace, Janice y Haar, Beryl ter (Editores), *Labour, Business and Human Rights Law*, Edward Elgar Publishing, Northampton.
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2021). *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, No. 21. Derecho a la vida, Corte Interamericana de Derechos Humanos, San José, Costa Rica.
- DEL TORO HUERTA, M. (2012). *La Declaración Universal de Derechos Humanos: un texto multidimensional*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.

- GIALDINO, R. (2013). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: principios, fuentes, interpretación y obligaciones*, Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- ISLAS COLÍN, A. (2015). *Normas imperativas de derecho laboral de los derechos humanos*, Perfiles de las Ciencias Sociales, Año 3, Núm. 5, Julio – diciembre, UJAT, México.
- OIT (2017). *Informes de la Comisión para los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Resumen de las labores, Actas provisionales núm. 11-2 (Rev.), Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión.
- OIT (2022). *Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Séptimo punto del orden del día*, Informe VII, Ginebra.
- SERVAIS, J. M. (2011). *Derecho Internacional del Trabajo*, Heliasta, Buenos Aires.
- TAPIOLA, K. (2018). *La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 - Una poderosa herramienta de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo, Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra.