

**VISIÓN FILOSÓFICA DE LOS DERECHOS
HUMANOS COMO CONSENSO.**

ACUERDOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO..... 7
María del Rosario Guerra González

INTRODUCCIÓN	7
FUNDAMENTACIÓN CONSENSUAL	
DE LOS DERECHOS HUMANOS	8
Enfoque de Eduardo Rabossi.....	9
Enfoque de Javier Saldaña	12
Comentarios	14
ACUERDOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO	16
AMBIVALENCIA DEL TRABAJO EN LA	
REALIZACIÓN DE LA PERSONA	21
CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	26

VISIÓN FILOSÓFICA DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO CONSENSO. ACUERDOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO

Maria del Rosario Guerra González

INTRODUCCIÓN

Una de las cualidades que conforman la riqueza de la humanidad es la diversidad de opiniones emanadas de su seno. Los puntos de vista con los que los hombres juzgan son diferentes; la percepción de la realidad es distinta. Cada cultura tiene su cosmovisión, su "*mundo de vida*", su jerarquía de valores.

En épocas anteriores, el hombre vivía en su entorno e ignoraba los criterios de otros pueblos, podía conocerlos conceptualmente, pero no tenían trascendencia en su realidad.

Nuestro presente tiene la opción de vivir lo particular y conocer lo global. Una pregunta latente es la que cuestiona sobre qué es lo elogiable, lo aceptable, o lo condonable, mirando la heterogeneidad de conductas. ¿Puede tolerarse la existencia de esclavitud en Sudán diciendo que es su estilo de vida? Las instituciones que consagran en textos lo que es deseable para la humanidad, deben alzar su voz. Las organizaciones dedicadas a promover y proteger los Derechos Humanos aquí están ubicadas, necesitan ser escuchadas, son parte del esfuerzo del hombre del siglo XX por poner límites, por censurar acciones juzgadas como inaceptables.

No estamos ante una diversidad en la que todo se admite. Desde 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existe un mínimo de acuerdo sobre cómo entender la dignidad humana, y a través de qué principios salvaguardarla. Han sido cincuenta años de caminar para precisar en textos afirmaciones que fueran reconocidas por una humanidad dispar. Ha transcurrido medio siglo de empeño en no dejar en letra muerta esas declaraciones, se las ha acompañado de instituciones dedicadas a que lo escrito tenga eficacia. No se ha llegado a una meta, se está marchando hacia ella.

A pesar de lo descrito, existe un público que se mantiene al margen, incrédulo frente al tema "Derechos Humanos", por varias razones: considera que para garantizarlos es suficiente con el Juicio de Amparo, lo demás sobra; tiene arraigado el concepto de que sobre un determinado territorio sólo existe un único sistema de poder estático que puede actuar legítimamente, eso de "*competencias internacionales*" no es ortodoxo; este sector carece de suficiente información.

Ambas posturas - la que ve con esperanza el esfuerzo por concretar en realidad los derechos inherentes a la persona y la de los indiferentes - necesitan continuar con el estudio del tema, así los primeros avanzarán en su caminar, y los segundos podrán entender que los procesos jurisdiccionales son una vía, pero no la única, para lograr el efectivo cumplimiento de las normas.

Este ensayo pretende contribuir al conocimiento del tema a través del análisis de los Derechos Humanos como *consenso* de la humanidad y clarificar qué se ha aceptado como situación deseable dentro del *derecho al trabajo* y qué resta por lograr.

Consta de tres partes y conclusiones. En la primera, se examinan dos posiciones diferentes: la de Eduardo Rabossi, quien declara innecesaria la fundamentación de los Derechos Humanos al existir acuerdo y la de Javier Saldaña para el que se hace necesaria la fundamentación, radicando ésta en la dignidad de la persona, es un rechazo al consensualismo.

En una segunda parte, se describe el consenso de la humanidad sobre el derecho del trabajo, en el presente. Éste ha sido tomado de la actividad cumplida por la Organización Internacional del Trabajo en su 86^a Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra, en junio de 1998. En la O.I.T. hay representatividad por dos razones: es un organismo integrado por tres sectores (gobiernos, empresarios y trabajadores) y están allí miembros de ciento setenta y cuatro países. Se ha elegido el derecho al trabajo porque es de vital importancia para garantizar una vida digna, objetivo básico de lo que significa "Derechos Humanos".

En la tercera parte se presenta una visión filosófica de la dualidad del sentido del trabajo, soporte que permite averiguar a qué distancia está la humanidad de una situación deseable, en la que puedan ser realidad las potencialidades de cada persona.

FUNDAMENTACIÓN CONSENSUAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La existencia de declaraciones sobre Derechos Humanos, seguida de pactos internacionales, la inclusión de estos temas en los textos constitucionales, es una realidad, no se pone en duda la existencia de "*derecho positivo sobre Derechos Humanos*".¹ Pero, "*Derechos Humanos*" es más que derecho positivo y sí se pone en duda la necesidad de múltiples instituciones que los salvaguarden.

¹ Cfr., Squella, Agustín, Positivismo jurídico, democracia y Derechos Humanos, Fontamara, México, 1995, p. 80-81

La situación se vuelve más problemática cuando se pregunta por su fundamentación. El tema es de trascendencia porque diversas fundamentaciones conducen a distintas conceptualizaciones.

Enfoque de Eduardo Rabossi

En 1987, en Lima, se realizó el "*II Coloquio Alemán-latinoamericano de Filosofía*", auspiciado por el Instituto Goethe. Su tema fue "*Derecho, política y ética en el mundo de hoy*". Allí presentó Eduardo Rabossi la ponencia "*El fenómeno de los Derechos Humanos y la posibilidad de un nuevo paradigma teórico*", fue comentada por Javier Sasso.

Rabossi recuerda los motivos que condujeron a la Declaración Universal de 1948 y a la firma de los Pactos posteriores: decenas de millones de muertos, destrucción irracional de riquezas, sufrimientos de civiles, prácticas genocidas. Con el objetivo de evitar otra guerra, los países aliados buscaron la relación entre la dinámica interna de los régimes totalitarios y su política exterior. La humanidad entendió que era necesario garantizar la vigencia de ciertos valores en el ámbito nacional y también en el ámbito internacional.

El ponente encuentra útil recordar el proceso de elaboración de la Declaración. Primero se integró la Comisión de Derechos Humanos, ésta creó un comité de redacción con la participación de representantes de Estados Unidos, Filipinas, Gran Bretaña, Ucrania RSS, Unión Soviética, y Yugoslavia, así se elaboró el proyecto. Posteriormente, actuó un tercer comité que trabajó en ochenta y una sesiones; finalmente se analizó el texto en las reuniones plenarias de la Asamblea General, (180 a 183), concluyendo con la aprobación, por cuarenta y ocho votos a favor, ninguno en contra y ocho abstenciones. Rabossi insiste en el proceso que permitió formular la declaración para subrayar el diálogo, el consenso, que permite al texto autocalificarse como "*ideal común de la humanidad*."

Inmediatos a la Declaración, aparecen los pactos, las convenciones, la creación de organismos internacionales vinculados por acuerdos especiales con las Naciones Unidas, como la Organización Internacional del Trabajo; surgen sistemas normativos y jurisdiccionales con carácter regional, como el sistema interamericano.

El tema de los Derechos Humanos está en foros, publicaciones, organismos de custodia. Los tratados se violan cada día y se reclama por esas violaciones. Se trata de una situación propia de nuestro presente, a la que Rabossi le ha llamado "*el fenómeno de los Derechos Humanos*" (FDH), más amplia que las normas positivas nacionales.

Una vez reconocido el fenómeno, el autor elabora un esquema analítico-conceptual para estudiarlo con su carácter sistémico y con su particular dinámica: análisis sincrónico, diacrónico e interpretación personal.

Inicia el acercamiento al fenómeno con lo que él llama descripción sincrónica del FDH. Es necesario "*identificar en primer lugar el sistema normativo institucional, es decir el conjunto sistémico de normas y de instituciones vigentes y operativas, que reconocen fuentes diversas y ámbitos diversos de aplicación*".² Junto con la descripción del sistema, están los factores operativos del FDH del que forman parte las relaciones internacionales y el derecho internacional, la crítica a la efectividad del sistema para que no sea un conjunto de buenas intenciones. También forma parte de lo sincrónico la trama ideológica con la que se habla de estos temas, las diversas concepciones del mundo implicadas y la relación entre el ideal de los Derechos Humanos y la problemática del mundo actual.

La segunda descripción es diacrónica, tenemos el transcurrir de la historia. En estos cincuenta años los Derechos Humanos fueron pensados como *derechos subjetivos individuales*, luego se habló de *personas colectivas*, posteriormente de *derechos de los pueblos*. Se trata de movilidad en los conceptos.

Rabossi señala otro tipo de cambio: pasar de la *enumeración* de los derechos a la identificación de las *condiciones* necesarias para que los derechos sean efectivos.

Otros procesos han sido: el pasaje de declaraciones universales a *sistemas regionales* y el movimiento de las tendencias de *los grandes temas*, desde descolonización, minorías étnicas, denuncias al régimen del apartheid, hasta llegar a temas alrededor de la educación, el desarrollo y el desarme.

Para el autor existen diferentes actitudes frente al FDH. Agrupa las conductas en tres tipos: unos ven en el tema el resultado de maniobras políticas internas y/o internacionales; un segundo grupo identifica a los Derechos Humanos como una realidad de nuestro siglo, una realidad más; finalmente, un sector le da al tema una importancia única. En este último grupo hay dos posturas: la de aquellos que interpretan el hecho como un cambio cuantitativo, (ahora se habla más del tema) y la de quienes ven un salto cualitativo de la historia, esta última es la interpretación de Rabossi.

¿Qué significación tiene el FDH? se pregunta el autor y responde:

- Es el comienzo de una *comunidad planetaria*, "... la experiencia inicial, el primer paso dado seriamente por la humanidad para superar un mundo dividido en unidades monádicas (en verdaderas mónadas leibnizianas) relacionadas circunstancialmente entre sí, sustituyéndolo por una comunidad³ universal, organizada a partir de una estructura supranacional."
- Es obtener un consenso universal con respecto a las *condiciones* que debería tener un mundo mejor.

² Rabossi, Eduardo, "El fenómeno de los Derechos Humanos", en Sobrevilla, David, (compilador) *El derecho, la política y la ética*, Siglo Veintiuno Editores, México, 1991, p. 206

³ Ibid., p. 210

- Es un acuerdo sobre valores básicos, sobre principios morales previos a establecer los derechos como normas positivas.
- Es una "utopía realizable" sobre igualdad, dignidad, libertad y justicia.

El planteamiento anterior conduce al autor a presentar un cambio conceptual en el tema, un cambio de paradigma, por el que el FDH deja de ser un análisis de derechos, para ser una *realidad histórica dada*, a la que da ese nombre. Por este cambio de paradigma, el FDH es un hecho diferente en la historia, comenzado en 1948, las conquistas anteriores son precursoras, prehistoria o protohistoria.

Otra consecuencia del análisis, es llegar a negar la necesidad de fundamentar los Derechos Humanos. Dice el autor: "*no parece haber cabida ya para la tarea de fundamentar los Derechos Humanos: dado el consenso logrado, no se ve bien qué habría que fundamentar.*"⁴

¿Qué sucede con la fundamentación de los Derechos Humanos? Son fundacionistas el iusnaturalismo tradicional, el neoiusnaturalismo (remite a los Derechos Humanos al plano de derechos morales), la teoría de las necesidades, . . . Todas estas posturas intentan una fundamentación racional de estos derechos, los remiten a otro ámbito (moral, teológico, racional). La crítica más fuerte que hace Rabossi a las posiciones anteriores es la siguiente: los tres padecen la *obsesión de los derechos* y el FDH es más que derecho positivo.

Javier Sasso critica que se pretenda prescindir de fundamentar, porque entiende que una idea incuestionable también es necesario fundamentarla. Lo ejemplifica con dos casos: la situación de las éticas ampliamente aceptadas y simultáneamente fundamentadas y con el trabajo de los teóricos dentro de la Teoría del Conocimiento que han demostrado la existencia del "*mundo exterior*" a pesar del consenso que siempre ha existido con respecto a su existencia.

Sasso usa otro argumento: la tradición que tiene el fundacionismo; su arraigo le daría una fuerza mayor a la que podría tener la teoría de recurrir al consenso de los agentes involucrados.

Más allá de los puntos de vista de Rabossi o de Sasso, ¿sirve el consenso para fundamentar los Derechos Humanos?, éste es el título del ensayo de Javier Saldaña.⁵

4 Ibid., p. 211

5 Cfr., Saldaña, Javier, "¿Sirve el consenso para fundamentar los Derechos Humanos?", en Saldaña, Javier, (coordinador) Problemas actuales sobre Derechos Humanos. Una propuesta filosófica, México, U.N.A.M., 1997, p. 197-215

Enfoque de JAVIER SALDAÑA

Sigue a Serna Bermúdez al plantear el problema de fundamentar los Derechos Humanos, presentándolo como uno de los más importantes de la temática filosófica-jurídica después de la Segunda Guerra Mundial, revitalizado por el genocidio alemán.

Afirma que el discurso sobre el tema ha estado teñido de carga emocional y sujeto a todo tipo de equívocos que se propone aclarar.

El autor precisa qué es fundamentar: es la justificación racional que sostiene una afirmación. Entiende que la fundamentación de los Derechos Humanos no puede estar en lo jurídico, porque nada se apoya en sí mismo, por regla lógica. Fundamentar es señalar qué hay de objetividad en el tema y qué es ideología.

Presenta su visión al argumentar contra Norberto Bobbio y al mostrar su oposición a Chaïm Perelman.

Se opone a Bobbio, para quien, *"buscar el fundamento a los Derechos Humanos es acudir a motivos para justificar la elección que hemos realizado y que querríamos realizaran también los demás"*⁶ y la única prueba por la que un sistema de valores puede estar humanamente fundado es el consenso, éste ya ha sido obtenido, es la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Para Bobbio existen tres formas de fundar los valores: deducirlos de un dato objetivo, por ejemplo la naturaleza humana, considerar a los valores como verdades evidentes y la prueba del consenso. El profesor italiano analiza cada posibilidad.

El primer camino nos llevaría a una validez universal, si existiera realmente la naturaleza humana, pero en la historia del iusnaturalismo ésta ha sido interpretada de modos diversos.

La segunda vía no es posible porque lo que ha sido evidente en unos en un momento dado, no lo ha sido para otros en otra época. Por ejemplo, hoy se piensa como evidente no torturar a los detenidos y durante siglos este método fue defendido como procedimiento judicial normal.

De acuerdo con la tercera posibilidad los valores están fundados en el consenso, un valor tiene más soporte cuanto más compartido es, éste es el único camino que queda.

Saldaña reconoce lo atractivo del planteamiento anterior, pero lo encuentra sujeto a objeciones de carácter filosófico.

6 Ibid., p. 199

La primera deficiencia de la fundamentación bobbiana radica en que la argumentación consensualista no puede invocar ninguna realidad objetiva para la defensa de los Derechos Humanos. Así pensados, los Derechos Humanos serían una ideología personal o de grupo.⁷ Ubica la postura de Bobbio cercana al historicismo, porque éste concibe a los Derechos Humanos como propios de un contexto histórico.

Otra dificultad derivada de aquel planteamiento consiste en que, partiendo de la idea de consenso, se llegaría a negar los Derechos Humanos, si existiera un grupo lo suficientemente mayoritario -racistas, esclavistas, abortistas- que no los tomara como valores. Derechos Humanos es algo más que una ideología plural.

El segundo argumento que usa este autor contra el pensamiento de Bobbio, es presentar las continuas violaciones a los Derechos Humanos, como ejemplo de que no toda la humanidad comparte estos valores.

Si analizamos el acuerdo producido en la Asamblea General de la ONU para llegar a la Declaración Universal, tendremos el *cómo* se llegó al consentimiento, pero no el *por qué* se dio. Califica al consenso de válido fácticamente pero no filosóficamente, hubo acuerdo práctico para que el documento tuviera esa forma, pero esto no implica acuerdo teórico, dos personas pueden aprobar una afirmación por motivos diferentes.⁸

Finalmente, Saldaña analiza el pensamiento del filósofo belga Chaïm Perelman. Este autor se ubica en una postura intermedia entre defender el derecho natural y reducir todo a derecho positivo. Evita usar la idea *racionalidad* para justificar el derecho, porque ella nos llevaría a la idea de verdad y de ahí a la metafísica. Emplea el término *lo razonable*. El consenso de la comunidad es "*lo razonable*".

Perelman busca un *fundamento suficiente* ni dogmático ni escéptico. Defiende la existencia de intuiciones evidentes, racionales o sensibles. Éstas presentan realidades o principios que se imponen y no necesitan fundamentación.

Rechaza al empirismo porque en esta corriente la sensación otorga el fundamento a lo indubitable. Normas y valores no son datos obtenidos por la sensación, luego, no tienen fundamento válido, son emociones objetivas o mandamientos que adquieren su fuerza de quien los sanciona: el poder. Justamente no ha sido el poder quien ha conducido hacia los Derechos Humanos.

Perelman tampoco acepta al dogmatismo, al que llama absolutismo ideológico, en su búsqueda de un fundamento absoluto e inmutable.

⁷ Cfr., ibid. p. 202

⁸ El artículo dieciocho, sobre libertad religiosa tuvo ocho propuestas, lo que indica ausencia de unanimidad de criterios.

Propone una dialéctica con principios para sistematizar y jerarquizar los Derechos Humanos, confrontándolos con la experiencia moral. La solución de los problemas derivados de esta confrontación no será evidente sino resultado de una posición teórica. Las soluciones contingentes y perfectibles, presentadas por los filósofos, serán *razonables* si son aprobadas por el auditorio universal formado por los hombres normales y competentes para juzgar. Lo razonable es el acuerdo entre los interlocutores válidos respecto al tema. El pensamiento teórico progresa por las sucesivas concepciones más *razonables*. Los derechos que así se justifican no son definitivos.

Saldaña entiende que hablar de *lo razonable* en el campo de los Derechos Humanos, es dejar este tema sujeto a la argumentación y a la contraposición de argumentos. Esta solución niega el valor de la verdad como dato objetivo, lo subjetivo no tiene posibilidad de fundamentar.

Se pregunta con qué criterios se va a determinar quiénes son los hombres normales y competentes para juzgar.

Además, de manera reiterada, Saldaña recurre a un fundamento básico no sujeto a consenso: la dignidad de la persona, una concepción antropológica previa.

COMENTARIOS

El planteamiento de Rabossi es interesante, define el concepto "*Derechos Humanos*" como algo más complejo que la sola enumeración de normas jurídicas. Su propuesta de detenernos a examinar "*la trama ideológica con la que se habla*" es un trabajo de especialistas, digno de ser realizado. De igual manera, las "*concepciones del mundo implicadas*" merecen especial análisis. De este último tema se puede hablar poco, cada investigador puede luchar para ser consciente de las características de su concepción del mundo, pero son poco tematizables, se vive con ellas y nada más. A pesar de esta dificultad, cuando se habla de "hombre" se suele partir del enfoque occidental, propio del norte, y esto es bueno tenerlo en cuenta.

Para lograr que la sociedad entienda que esta temática es algo más que normas positivas, se necesita educación. Hablar en público sobre estos tópicos es aceptar enfrentarse a rostros incrédulos, dudosos de la autenticidad de la palabra, inconformes con lo que han visto y oído. "*Derechos Humanos*" se siente como sinónimo de demasiada cantidad de palabras, con contenido irreal, incumplidas e incumplibles.

El enfoque de los Derechos Humanos como un mínimo ético en que ha coincidido la humanidad a pesar de sus enormes diferencias, necesita ser difundido. La realidad del hombre es heterogénea, incluye multitud de situaciones; las aspiraciones y necesidades son un abanico de posibilidades; a pesar de las diferencias, los hombres han estado de acuerdo en un mínimo deseable para todos.

El primer planteamiento de Sasso es inadecuado. No se puede comparar la fundamentación de una ética ni la demostración de la existencia del mundo exterior, ambas tareas filosóficas, con la fundamentación de los Derechos Humanos. En el análisis filosófico todo es cuestionable porque no se aceptan postulados ni axiomas, a ellos también se los cuestiona, pero en el resto de las reflexiones, no todo se fundamenta. Fuera de la filosofía, no se demuestra la existencia o la inexistencia del mundo exterior, se la da como un hecho. La fundamentación de los Derechos Humanos se realiza desde otras áreas, además de la filosofía: derecho positivo, derecho natural, historia.

La segunda objeción de Sasso es débil -el triunfo de la fuerza de la tradición del fundamentalismo- una actitud tradicional no tiene por qué ser correcta.

No es posible comparar la postura de Rabossi con la de Saldaña porque no entienden por *Derechos Humanos*, lo mismo. Saldaña está razonando sobre el ámbito positivo y Rabossi sobre una realidad heterogénea propia de la segunda mitad del siglo XX. Estamos, otra vez más, ante el equívoco usual.

Fuera de los enfoques específicos de los autores, cabe la pregunta: ¿qué valor tiene el consenso? o ¿sirve el consenso para fundamentar algo?

Si el consenso fuera criterio de verdad, la tierra habría sido plana durante siglos, la materia y la energía serían esencialmente diferentes, habría que controlar la difusión del pensamiento para evitar la propagación de las malas ideas, la mujer sería inferior al hombre, El acuerdo universal no significa verdad en las afirmaciones ni corrección en los razonamientos.

Recordar la situación anterior no implica que se le niegue todo valor al consenso. Nuestra realidad humana es limitada, los sentidos nos engañan, nuestra razón se equivoca, conocer nuestros límites nos permite superarlos, pero no vencerlos totalmente, ahí están. Otra forma de ir más allá de nuestra finitud es el diálogo, permite crecer, aquí tiene valor el consenso. Que todos digan que una conducta es buena no significa que lo sea, pero se acercará más a lo deseable que lo afirmado por un pensamiento aislado, inmerso en su mundo de vida.

ACUERDOS SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO⁹

La humanidad quiso aprender con la triste experiencia de la Primera Guerra Mundial.

El Tratado de Versalles, en su deseo de hacer realidad los ideales de paz y justicia social, en la parte XIII, decide la creación de la Organización Internacional del Trabajo. La O.I.T. se compone de tres órganos: La Conferencia General de los Estados Miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, con su director general. La Conferencia General es un organismo de tipo parlamentario. Cada país miembro tiene cuatro representantes: dos del gobierno, uno de los empresarios y otro de los trabajadores (representan a las asociaciones patronales y a los sindicatos). El Consejo de Administración, quien nombra al director general y elabora el orden del día de la Conferencia, también tiene una composición tripartita. Esta integración interesa especialmente, porque fundamenta el que de allí emane consenso.

La O.I.T. elabora convenios y emite recomendaciones internacionales, aunque sus "sanciones difícilmente pueden ir más allá de la inclusión en listas negras de violaciones de normas convencionales" de acuerdo con las palabras de José Cabrera Bazán.¹⁰

¿Qué dice hoy la O.I.T.? El 2 de junio de este año (1998) se inauguró la 86^a Conferencia Internacional, en Ginebra. Estaban presentes tres mil cuatrocientos sesenta y nueve delegados de ciento cincuenta y seis países, dentro de una totalidad de ciento setenta y cuatro estados miembros.

En esta conferencia se aprobó la *Declaración de Principios de la O.I.T. relativa a los derechos fundamentales del trabajo*; ésta compromete a los estados miembros a respetar los siete convenios básicos y a promover su aplicación universal, con independencia de que se los hayan ratificado o no. Estos siete convenios son: C29, C87, C98, C100, C105, C111 y C138.

El Convenio 29, "Sobre el trabajo forzoso", fue aprobado en Ginebra, en 1930, en la décimo cuarta reunión de la Conferencia. Se suprime el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El convenio entiende por trabajo forzoso u obligatorio "*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*" (Art. 2.1). No comprende: servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas, trabajo por condena pronunciada por sentencia judicial, trabajos en guerras, siniestros, epidemias, circunstancias que pongan en peligro las condiciones normales de existencia y pequeños trabajos comunales

9 Cfr.,<www.ilo.org/public/spanish/conf/index.htm>

10 Cabrera Bazán, José, "Fuentes del derecho del trabajo" en Buen Lozano, Néstor y Mondragón Valenzuela, Emilio, (coordinadores), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, N° 188, U.N.A.M. , México, 1997, p. 59

(Art. 2.2). El trabajo forzoso deberá ser eliminado progresivamente como título de impuesto y en la realización de obras de utilidad pública (Art. 10.1). En los casos en los que subsista el trabajo forzoso, sólo podrán ser objeto de éste los adultos aptos (reconocimiento médico previo), entre dieciocho y cuarenta y cinco años de edad, no pudiendo reclutarse a más del 25% de la población permanente, masculina, apta. El máximo período de trabajo forzoso es de sesenta días en el año. El horario será similar al del trabajo libre, con un día de descanso semanal, preferentemente el día consagrado por la tradición del país. El salario deberá ser remunerado en metálico, no son parte del salario las raciones de alimentos acostumbradas, ni alojamiento, ni vestidos. Habrá prestaciones por accidente, incapacidad y fallecimiento. Se practicarán exámenes médicos periódicos a los trabajadores. Deben existir medidas para garantizar la subsistencia de la familia del trabajador, enviándole parte del salario (Art. 17.2). No se recurrirá al trabajo forzoso en las actividades subterráneas que se realicen en minas (Art. 21). Este convenio ha sido ratificado por ciento cuarenta y nueve miembros, el 86%.

El Convenio 87, "Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización," fue aprobado en San Francisco, en 1948, en la trigésima primera conferencia. Allí se recordó el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, donde se dice que entre los medios susceptibles para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz está "*la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.*" Se mencionó, además, que la Asamblea General de la O.N.U., en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó a la O.I.T. llegara a la adopción de convenios internacionales. El artículo 2 del convenio dice: "*Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*" Estas asociaciones tienen derecho a redactar sus normas, elegir sus representantes, organizar su administración; las autoridades públicas deberán abstenerse de intervención. El convenio ha sido ratificado por 122 miembros, este año se incorporó Indonesia, es el 70 % de la organización.

El Convenio 98 "Sobre derecho de sindicalización y de negociación colectiva," fue aprobado en la trigésima segunda conferencia, celebrada en Ginebra, en 1949. Establece que los trabajadores serán protegidos contra actos de discriminación por actividades sindicales, contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (Art. 1.2). "*Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras,*" (Art. 2.1). Se entiende que hay injerencia cuando en las organizaciones de trabajadores hay dominio de un empleador o de una organización de

empleados. El artículo cuatro establece los procedimientos de negociación voluntaria por medio de contratos colectivos. Este convenio ha sido ratificado por ciento treinta y ocho miembros, el 79%.

El Convenio 100, "Sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina" proviene de la trigésima cuarta conferencia, celebrada en Ginebra en 1951. "Remuneración" comprende sueldo, salario, emolumento en dinero o especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador (Art. 1). El convenio propone que se busquen medidas para obtener una evaluación objetiva del empleo. Si la evaluación del trabajo muestra resultados diferentes, independientemente del sexo, puede haber remuneraciones diferentes (Art. 3.3). Ha sido ratificado por ciento treinta y siete miembros, 79% del total.

El Convenio 105, "Sobre la abolición del trabajo forzoso" fue aprobado en 1957, en Ginebra, en la cuadragésima conferencia. El texto cita varios documentos: al convenio 29, a la Convención sobre la esclavitud de 1926, donde se establece evitar el trabajo forzoso y prácticas análogas, a la abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre por gleba, (1956), al Convenio sobre la protección del salario de 1949, a la Carta de las Naciones Unidas y a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre. La conferencia resuelve que las disposiciones anteriores tengan la forma de un convenio internacional por el que queda abolido el trabajo forzoso como: medio de educación política, castigo por opinión política, obtención de mano de obra para fomento económico, medida de disciplina en el trabajo, castigo por haber participado en huelgas, medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa (Art.1).

El Convenio 111, "Sobre la discriminación (empleo y ocupación)" fue aprobado en la cuadragésima segunda conferencia, celebrada en Ginebra en 1958. Recuerda la Declaración de Filadelfia, donde se establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a conseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual. También evoca la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el convenio, discriminación comprende: "*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*" (Art. 1.1.a). Empleo incluye "*tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo*" (Art. 1.3). Es importante tener en cuenta el artículo 5.2 que dice: "*Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.*"

El Convenio 138 "Sobre la edad mínima" emanó de la quincuagésima octava conferencia, celebrada en Ginebra en 1973. Su objetivo es abolir de manera efectiva el trabajo de los niños, elevar la edad mínima de admisión al empleo para permitir un completo desarrollo físico y mental de los menores. La edad no debe ser inferior a aquella en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, quince años (Art. 2.3). En algunos países, especificando condiciones, puede ser catorce, pero cuando las circunstancias laborales pueden resultar peligrosas para la salud, es dieciocho. Si están garantizadas la salud, moralidad y seguridad y ya se recibió instrucción o formación profesional adecuada, podrá establecerse la edad mínima de dieciséis años. El artículo 5.3 aclara en cuáles actividades serán aplicables estas normas: minas, canteras, industrias manufactureras, construcción, servicio de electricidad, luz y agua, plantaciones con destino al comercio, con exclusión de empresas familiares o pequeñas que produzcan para el mercado local y no empleen trabajadores asalariados. Este convenio no se aplica al trabajo efectuado por los menores en escuelas o instituciones de formación. La legislación nacional puede permitir la actividad de menores de trece a quince años en trabajos ligeros, si no perjudican la salud ni impiden la asistencia a la escuela; se prescribirá el número de horas y condiciones en las que podrá llevarse a cabo el trabajo y se especificará qué registros deben existir sobre el trabajo de los menores.

Resumiendo, hoy la humanidad se esfuerza para que existan mejores condiciones de vida en la actividad laboral al abolir el trabajo forzoso, garantizar la protección sindical, igualar la remuneración entre hombres y mujeres, desterrar la discriminación, y evitar el trabajo de niños, quienes tienen derecho a que se les dé la oportunidad de formarse.

El Director General de la O.I.T., Michel Hansenne, habló en esta conferencia sobre la aspiración de conquistar la justicia social en una economía mundial y calificó a la declaración que incluye los siete convenios básicos, como la *plataforma mundial social asentada en valores comunes*.

Punto básico del orden del día fue la discusión de las formas extremas de trabajo infantil. De acuerdo con la O.I.T., doscientos cincuenta millones de niños, entre los cinco a catorce años, trabajan, muchos de ellos en actividades perjudiciales para su salud física, mental y moral. Las normas propuestas se refieren a trabajos pesados en minas, en régimen de servidumbre, al trabajo forzoso, pornografía y prostitución infantil.¹¹

¹¹ Desde el 18 de enero de 1999 la U.N.E.S.C.O también se centrará en esto. En México, para detener el avance de la pornografía infantil, Secretarías de Estado, organismos defensores de Derechos Humanos, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F.), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (U.N.I.C.E.F.) y la iniciativa privada, impulsarán un programa de detección y vigilancia del problema. Éste consiste en propuestas de modificaciones legales porque la pornografía infantil no está suficientemente tipificada en el Código Penal y cambios en los planes de estudio para enseñar al niño a distinguir entre una muestra de afecto y un avance sexual.

El presidente de la conferencia, Oechslin, señaló que los niños son el sector más vulnerable de la sociedad, por lo tanto, la Organización debe velar por su no explotación, es un imperativo moral.

La Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Mary Robinson, invitó a que la conferencia del próximo año adopte el convenio sobre el trabajo infantil como una de las normas fundamentales de la O.I.T., como el mejor modo de pasar al nuevo milenio.

Hablar de Derechos Humanos es más que citar normas de derecho, interesa lo que sucede, por esto es oportuno recordar la "*Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil*" que se puso en camino en enero y llegó el 2 de junio a la Sala de Asambleas del Palacio de las Naciones Unidas, donde fue recibida con ovación, había recorrido más de cien países.

La Comisión del Trabajo Infantil, integrada por ciento ochenta y un miembros, con composición tripartita, determinó que el término "niño" se aplique a "menores de dieciocho años." Llamó "peores" formas de trabajo infantil a prácticas análogas a la esclavitud, tales como venta y trata de niños, servidumbre por deudas, utilización de niños para la prostitución o la actuación pornográfica, tráfico de drogas o cualquier actividad que resulte peligrosa para la salud, seguridad o moralidad. El proyecto insta a los estados miembros que lo ratifiquen, a que adopten medidas para garantizar la aplicación de los convenios, incluyendo sanciones penales, que logren rehabilitar e integrar a la sociedad a los niños que han vivido bajo las "peores formas de trabajo". Ésta fue la primera parte de la actividad de la Comisión, continuará el año próximo.

Los esfuerzos para establecer un convenio sobre trabajo en régimen de subcontratación, no tuvieron éxito; los delegados regresaron el tema al Consejo de Administración, invitando a que forme parte del orden del día de la Conferencia del 2002. Han existido dificultades lingüísticas y conceptuales alrededor de la expresión "*trabajo en subcontratación*", se pidió convocar a expertos para que ayuden en las tareas preparatorias.

La Conferencia adoptó una recomendación sobre las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, en la búsqueda del bienestar económico, social y espiritual junto con el desarrollo de las personas, las familias, las comunidades y las naciones. Se pide a los estados que establezcan condiciones favorables al desarrollo de estas empresas, porque son vitales en la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido. La Recomendación señala el papel de estas organizaciones en la creación de riqueza, en lograr un crecimiento económico duradero, en permitir la participación en la economía de grupos desfavorecidos y marginados, en desarrollar los recursos humanos, en equilibrar los mercados locales y regionales.

La Comisión de Aplicación de Normas, observó en Myanmar violaciones a los derechos fundamentales y sindicales; con respecto a Sudán tuvo pruebas de la existencia de la esclavitud; debatió el trabajo forzoso de presos en empresas

privadas o en prisiones administradas por entidades privadas en Canadá y Estados Unidos, donde ya estaban pensando la situación bajo las normas de la O.I.T. Actitud opuesta fue la de Indonesia, al ratificar el convenio 87 y poner en libertad a varios líderes sindicales.

¿Qué importancia tiene lo que la humanidad acuerda hoy sobre el derecho del trabajo? ¿Qué sentido tiene el trabajo?

AMBIVALENCIA DEL TRABAJO EN LA REALIZACIÓN DE LA PERSONA

Antes de dar un concepto de trabajo en el que se ubique su sentido y diferente valor, pensemos en las palabras de Paul Ricoeur: "*Precisamente, la apoteosis moderna del trabajo me alarma. Un proceso que significa todo, en última instancia no significa nada.*"¹² Trabaja el obrero, el directivo, el hombre de ciencia, el filósofo, el juez, el presidente de una nación, el artista, el ama de casa, el deportista profesional

Remy C. Kwant presenta al trabajo como paradoja de la existencia humana. El concepto paradoja está usado en una acepción retórica, como una afirmación que encierra contradicción.

La libertad a través del trabajo es una paradoja, porque el trabajo es una fuerza liberadora y simultáneamente limita nuestra libertad. El concepto "libertad" está tomado en sentido negativo: estar libre de las fuerzas de la naturaleza, y en sentido positivo: ser libres para poner en acto nuestras potencialidades. En una civilización "primitiva" todo el esfuerzo del hombre consiste en sobrevivir, no se es libre para ser como se deseé, a lo máximo que se aspira es a continuar viviendo. El trabajo libera porque permite llegar a un nivel humano. Pero, desde otro punto de vista, el trabajo esclaviza. Los filósofos griegos piensan que el trabajo es indigno, lo deseable es el ocio.

Una segunda paradoja está en la disponibilidad. El mundo natural no está a disposición del hombre, la naturaleza modificada por el trabajo sí. Pero esta situación requiere un hombre en disponibilidad, por lo tanto, menos disponible para él mismo.

El trabajo contemporáneo implica riqueza y pobreza. Hay riqueza en cuanto existe la posibilidad de actualizar las potencialidades humanas, tenemos pobreza por la monotonía de las actividades, por la separación entre trabajo y arte. El trabajo del obrero está muy lejos de ser la realización de sus capacidades.

12 Paul Ricoeur, "Travail et Parole" en *Histoire et Vérité*, París, 1955, p. 185

La cuarta paradoja se refiere al poder. "Es verdad que dependemos del mundo, pero dependemos de un mundo *humano*, y el mundo humano no es un regalo de la naturaleza. *"Realizamos un mundo que nos realiza, y de esta manera realizamos nuestra propia existencia"*¹³ dice Kwant. "Poder" significa tener al mundo en las manos y modificarlo de acuerdo con los propósitos del hombre. Pero el poder es de la especie humana, a nivel individual hay impotencia. Un habitante de una urbe resuelve fácilmente cómo trasladarse o qué comer y es totalmente impotente solo frente a lo natural, el trabajo de otros nos beneficia y nos hace dependientes.

El trabajo simultáneamente eleva y nivela. Es fácil entender cómo eleva la condición del hombre, podemos leer el pensamiento de otros, escuchar la música compuesta e interpretada por personas que ni siquiera viven. El trabajo nivela las formas de vida porque las costumbres locales desaparecen a medida que un lugar es una urbe, todas las ciudades son demasiado similares.

En el trabajo hay claridad y oscuridad. El intelectual humaniza al mundo, lo hace más comprensible, más claro. Pero la transparencia del mundo del trabajo no es para todos ni en todo. Ni el mejor ingeniero domina cualquier máquina y la mayoría de los obreros apenas saben lo que están haciendo, esta ignorancia del propio trabajo es un problema de nuestra época.

El trabajo tiene creatividad y rutina. A cada momento los investigadores crean o descubren (y mitad crean y mitad descubren al concebir una nueva teoría general o un modelo). El esfuerzo creador de la especie humana reina, pero si pensamos en las personas individuales, muchos cumplen trabajos rutinarios. A su vez, la imaginación en el mundo actual está canalizada en una sola dirección, es limitante, cada lugar está especializado en algo, cada objeto tiene un empleo específico, no tenemos los antiguos usos de la plaza pública, ni las prehistóricas hachas de mano.

El mundo del trabajo se presenta de manera cada vez más simple y a su vez también de forma más compleja. El trabajo industrial tiende a ser más simple porque una misma actividad se repite una y otra vez. Es más complejo por la diversidad de áreas que intervienen. En la Antigüedad, en la Edad Media, el trabajador es dueño de sus propios medios de producción. En la Época Contemporánea el enorme valor de éstos excede los recursos particulares. Una empresa debe estar de acuerdo con la vida económica de la nación y de la comunidad internacional. Las organizaciones modernas necesitan médicos, psicólogos, asistentes sociales; abogados, contadores, economistas, actuando dentro de una estructura.

La vida en el trabajo está en relación con una existencia funcional, con cumplir un rol. La persona se va modificando de acuerdo con la función laboral que desempeña y simultáneamente la acción de cada trabajador lentamente cambia al rol. Generalmente el "*papel representado*" no ha sido creado por la

13 Kwant, Remy, *Filosofía del trabajo*, Ediciones Carlos Lohlé, Buenos Aires, 1967, p. 25

persona que lo realiza.¹⁴ A través de la educación aprendemos funciones con su comportamiento técnico y social. Los psicólogos han mostrado cómo cambia la personalidad con las pautas de comportamiento desempeñadas en el trabajo. En nuestra época, las actividades van evolucionando hacia perder los límites de los roles. Antes había un modelo de obrero, de maestro, hoy existe más libertad para romper con estos cánones. La relación función-personalidad es recíproca. El individuo emplea parte de su vida en cumplir con esa función, ésta lo conforma; simultáneamente él la cumple a su manera, con lo que va modificando la función.

Cada persona está parcialmente sumergida en situaciones de trabajo y también trasciende parcialmente. Pero para algunos el mundo se vuelve bastante oscuro. Aquí hay una *obligación ética*. Los que por preparación intelectual o por ingresos económicos tienen superioridad de condiciones tienen el deber de hacer que el trabajo trascienda para todos. El trabajador tiene aptitudes, el lugar de trabajo debe ser un medio en el que se aprenda a vivir mejor.

En la actualidad el hombre gana su sustento asumiendo una función laboral, por lo tanto, es condición para tener una vida digna, recibir una remuneración suficiente; los sindicatos luchan para obtenerla.

Más allá del tema salario, problema grave, está la reflexión sobre la humanización del trabajo, elevar el trabajo a un nivel más humano.

El concepto "*trabajo inhumano*" ha variado históricamente. Hay tareas que siempre serán indignas, por ejemplo las actividades alrededor de la pornografía y la prostitución, contra las que todavía queda mucho por hacer, fundamentalmente cuando son desempeñadas por niños.

Otras ocupaciones pueden no haber sido consideradas inhumanas en otros tiempos y ahora son censuradas. Hay trabajos indignos por su carácter rutinario, pensemos en quien ha repetido una conducta mecánica, nueve o diez horas diarias, durante diez años. Este tipo de funciones necesita ser automatizado para dejar que las personas se ocupen de otras labores.

También deben ser automatizadas las áreas en donde está en peligro la salud del trabajador, se trata de sacar al hombre de las situaciones que lo destrozan, no de ponerle un supervisor para obligarlo a trabajar. Automatización no es sinónimo de desempleo, en la práctica sí lo ha sido, porque el sistema económico imperante pospone el desarrollo de la persona en la búsqueda de un aumento del capital.

Desde el siglo pasado, en occidente, se ha considerado como deseable una mayor producción y más remuneración, prescindiendo del desarrollo del trabajador, o en situaciones peores, impidiéndolo. Si se tomaron en cuenta las

¹⁴ Cfr., Sartre, Jean Paul L' Ètre et le Néant, Ed. Gallimard, París, 1943, pp. 98-99, es la observación de un mozo de café.

capacidades del trabajador fue para usarlas y así obtener mayor producción, no para desarrollarlas.

No hay razón para oponer capital y crecimiento de los trabajadores. Más riqueza no es equivalente a olvido de las personas, pueden observarse formas de producción altamente competitivas que también cuidan el desarrollo de su personal, sujetos conscientes y libres que tienen, por naturaleza, la opción de crecer. El esfuerzo futuro debe ser en este sentido.

CONCLUSIONES

Al analizar los planteamientos presentados, es posible hacer un balance del camino ya recorrido y de lo que falta hacer para lograr "*el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*", de acuerdo con las palabras del preámbulo de la Declaración Universal.

En primer lugar, se observa que *a la humanidad le interesa lograr consenso* sobre Derechos Humanos. Prueba de ello son los sucesivos pactos, convenios y convenciones posteriores a 1948. Si esto ha ocurrido desde hace cincuenta años, en momentos en los que cada nación podía vivir con cierto margen de aislamiento, en el futuro, con un sistema de comunicaciones mundial, en una economía de influencias recíprocas, revitalizado el derecho internacional, *el consenso será una necesidad*.

Los convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo son una muestra de la posibilidad de lograr consenso; allí está la voz de ciento setenta y cuatro estados, con representantes de los tres sectores: gobierno, empleadores y trabajadores.

El acuerdo es un hecho, pero no hay coincidencia con respecto a su valor como fundamento de los Derechos Humanos. Para unos es tan importante el acuerdo logrado, que ya no es necesaria ninguna fundamentación. Para la posición opuesta, es inadmisible dejar un tema tan vital en manos de lo argumentable, porque toda discusión tiene un carácter histórico; el consensualismo conduciría a aceptar que los Derechos Humanos tienen una base subjetiva, contingente, propia de los intereses de una época.

Prescindiendo de los extremos anteriores, *el consenso tiene valor en la búsqueda de la verdad*. El logos que nos caracteriza no es razón aislada sino razón que habla, pensamiento en diálogo. La filosofía alemana actual ha mostrado el significado de la razón estratégica y comunicativa. Llegar a un acuerdo sobre temas en los que está en juego la paz o la dignidad de la persona es una de las tareas más nobles del presente.

Para garantizar la concordia se necesita el desarrollo personal, éste se ve favorecido o frustrado por las formas y condiciones laborales. Así se entendió en Versalles, en 1919, al crear la Organización Internacional del Trabajo.

Es motivante señalar lo que se ha avanzado en esta área: luchar por eliminar toda forma de esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso, garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva de los contratos de trabajo, asegurar la igual remuneración para la mano de obra masculina y femenina, eliminar toda forma de discriminación, proteger los derechos de los menores de edad que trabajan, fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas donde la libertad personal es mayor.

Todavía falta más reflexión y más acción.

Con respecto a la reflexión, en instituciones educativas, medios de comunicación, foros especializados es necesario:

Primero: profundizar sobre el valor del consenso en un mundo plural. Enseñar a: defender el propio punto de vista, llegar a un acuerdo, respetarlo, convivir con lo opuesto, y continuar luchando por lo no logrado.

Segundo: pensar en el sentido del trabajo como realización de las capacidades personales, examinar cómo la vida de cada uno se va configurando de acuerdo a la forma de su función laboral.

Tercero: reconocer la supremacía del trabajo frente al capital; hace falta detenerse para observar la situación presente, tenemos un mundo globalizado en el que es fácil perder la dimensión del valor del trabajo, dándole, de manera equivocada, más importancia al capital. La oferta es mundial pero con una competencia desigual, hay actividades locales dignas, que favorecen el desarrollo de la persona, descalificadas para competir, y, a pesar de ello, deseables.

Con respecto a la acción:

Primero: lograr que no haya personas que desempeñen durante años actividades en las que corre peligro su salud física o mental al repetir la misma conducta simple. Beneficiar a quien use la automatización en beneficio de la dignidad de la persona.

Segundo: responsabilizar a las empresas de su contribución en el desarrollo de toda la sociedad. Parte de ésta es el sector de la población con más de sesenta años y los discapacitados. Las declaraciones sobre los derechos de las personas de tercera edad deben ser incluidas en los textos sobre derecho del trabajo y sancionar su incumplimiento. Lo mismo urge hacer con respecto a los discapacitados.

Por último, dada la importancia que tiene el trabajo en el crecimiento de la persona, en un momento en el que el poder económico puede ser más fuerte que el poder político, es necesario modificar la incompetencia de las Comisiones de Derechos Humanos en materia laboral.

En estos últimos cincuenta años la humanidad ha escrito textos y ha creado instituciones para reconocer la dignidad de la persona. Continuar esta labor y lograr condiciones efectivas para que lo acordado sea realidad, es la tarea siguiente.

BIBLIOGRAFÍA

De Buen Lozano, Néstor y Mondragón Valenzuela, Emilio, *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, N° 188 U.N.A.M., México, 1997

Kwant, Remy, *Filosofía del trabajo*, Ediciones Carlos Lohlé, Buenos Aires, 1967

Rabossi, Eduardo, "El fenómeno de los Derechos Humanos", en Sobrevilla, David, (compilador) *El derecho, la política y la ética*, Siglo Veintiuno Editores, México, 1991

Ricoeur, Paul, "Travail et Parole" en *Histoire et Vérité*, París, 1955

Saldaña, Javier, *Problemas actuales sobre Derechos Humanos. Una propuesta filosófica*, México, U.N.A.M., 1997

Squella, Agustín, *Positivismo jurídico, democracia y Derechos Humanos*, Fontamara, México, 1995