

LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

Patricia KURCZYN VILLALOBOS*

Dedicatoria a la doctora Olga Islas de González Mariscal

El doctor Sergio García Ramírez ha convocado a rendir homenaje a una jurista mexicana de excepción: la doctora Olga Islas de González Mariscal. Se trata de uno más de los reconocimientos que sin lugar a dudas se deben rendir a la capacidad intelectual de esta amiga y compañera en el Instituto de Investigaciones Jurídicas. Por ello, con mi simpatía y estimación presento el trabajo sobre derechos humanos, área que la homenajeada también ha explorado con éxito.

Es un reconocimiento a la doctora Olga Islas de González Mariscal como profesora e investigadora de nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, en la que en diferentes años, tanto en la Facultad de Derecho como en el Instituto de Investigaciones Jurídicas, ha dejado huellas por su valiosa contribución a las ciencias penales, como hasta la fecha continúa haciéndolo.

La doctora Olga Islas de González Mariscal, ilustre penalista, es motivo de orgullo para las académicas por haber sabido combinar su éxito en las funciones profesionales y en las familiares, a sabiendas de que ya desde los estudios de la licenciatura ejercía el noble papel de la maternidad.

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Trascendencia de los derechos humanos*. III. *Los derechos humanos del trabajo y de la seguridad social en México*. IV. *Los derechos humanos del trabajo y de la seguridad social en el ámbito internacional*. V. *El trabajo es un derecho humano*. VI. *La socialización de los derechos humanos*. VII. *La protección de los trabajadores*. VIII. *La protección legal en derecho positivo nacional*. IX. *Normas internacionales en derecho positivo*. X. *La defensa de los derechos humanos de primera y de segunda generación*. XI. *Las comisiones de derechos humanos en el trabajo*. XII. *La importancia de la defensa de los derechos humanos del trabajo*. XIII. *Empresas transnacionales y los derechos humanos*. XIV. *Apuntes finales para concretar la defensa de los derechos humanos en el trabajo*. XV. *Biografía*.

I. INTRODUCCIÓN

El lenguaje en la legislación mexicana es sexista, condición que deviene de la tradición lingüista, que al sólo reconocer los géneros femenino y masculino hace que todo objeto, sujeto o condición reciba una calificación genérica: es el derecho, género masculino, la norma es femenino. Mientras que el código es masculino y la ley es femenino; y así, el código, pero la compilación, el delito y la prisión, el arresto y la libertad, el amparo y la sentencia... El cambio de género no altera su naturaleza jurídica y menos sus alcances. Ello permite entender que las normas escritas se refieran tanto al individuo como al sujeto, al ciudadano o a la persona, sin distinguir si se trata de hombre o de mujer, salvo excepciones específicas. Esta razón y el uso generalizado de los términos en masculino no satisface a las feministas aun cuando fuere admitido por los lingüistas y aun cuando se considere que, en efecto, la distinción de géneros en cuanto a objetos o sustantivos en términos generales no tiene repercusión alguna, se ha hecho costumbre declarar los derechos de los hombres y de las mujeres, y así, se agregan “los” y “las” en cada ocasión de un discurso o un escrito. Pero la referencia en cuanto a personas y la pulcritud para evitar exclusiones, sí que tiene importancia,¹ y a ello obedece el planteamiento de esta reflexión. De tal manera que al tratar temas de derechos humanos debe advertirse que si “derecho” es masculino, el calificativo de “humano” debe acompañar al género, expresión preferida que evita

¹ Sobre este tema véase Dekeuwer-Défossez, François, *L'égalité des sexes*, París, Dalloz, 1998.

que al hablar de los derechos del hombre se sustraiga o se pretenda sustraer de su goce y protección a la mujer. Nada de esto ocurre ni puede ocurrir.

Hecha esta salvedad, queda claro que los derechos de los seres humanos corresponden por igual a hombres y a mujeres, circunstancia que si bien no se niega, tampoco se aclara. En la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Asamblea Constituyente francesa, de 1789, época en que a las mujeres no se les reconocía la totalidad de sus derechos, fuera de su rol social y su función biológica de la reproducción, se relegaban a un plano secundario sus participaciones, sobre todo en la política, lo que limitó la comprensión de que los derechos eran también inherentes a las mujeres. Tampoco se aceptaron las protestas por exclusiones o limitaciones. Sin embargo, lo importante es el contenido de la Declaración, que estriba en el reconocimiento a los derechos de la persona, sin que deba considerarse el sexo. Este es el tema central, el que debe enfocarse: los derechos de las personas, del ser humano, como punto de partida a su universalización.

II. TRASCENDENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS

En un estupendo artículo, Guadalupe Demarchi² explica que los derechos humanos, si bien encuentran antecedentes legales en Inglaterra en 1689 y en Estados Unidos de Norteamérica en el Congreso de Filadelfia, se universalizan con la Declaración francesa recién aludida. La universalización en este caso se refiere a su exportación a otras legislaciones, lo que hoy haría más conveniente llamarle “mundialización” o globalización, si se prefiere. Desde otro punto de vista, la expansión del reconocimiento a los derechos, como ocurre con los llamados de segunda y tercera generación, sí puede entenderse como la universalización propiamente dicha. Esta ampliación se refiere al reconocimiento y tutela de los derechos de los seres humanos más allá de la condición individualista; un reconocimiento en cuanto a su condición social, por su pertenencia a una clase, por su asociación o agrupación con otros seres con los que se identifica, que le hacen conformar minorías o grupos vulnerables; y, finalmente, otra ampliación corresponde al reconocimiento de esos mismos derechos de los individuos cuando se dan condiciones de agrupamiento aun sin haber vínculos que los

² <http://www.monografias.com/trabajos6/dehu/dehu.shtml>.

identifique permanentemente, cuando en un momento y lugar coinciden sus intereses, o bien, porque se presentan las condiciones en un espacio y tiempo precisos, que les permite compartir acciones y conductas por la defensa de sus derechos, como podría entenderse respecto de las condiciones ambientales, entre otras.

Los derechos humanos han trascendido y se han plasmado mediante fórmulas legislativas de influencia individualista o liberal, conocidos como “derechos o garantías individuales”, cuyo ejercicio limitaba los derechos mismos de los individuos en función del respeto a los derechos de los demás, contenidos básicamente en las leyes fundamentales de cada país, y, en consecuencia, casi siempre tutelados por sus Constituciones. Esta parte del derecho constitucional se vincula con la tutela del Estado como poder político que ejerce sobre los subordinados y, que, al garantizarlos, controla el respeto de sus propios derechos.³

Tiempo después, con movimientos sociales de gran relevancia, como los que se suscitan con motivo de la cuestión social en Europa, la dimensión del ser humano, en su condición de individuo integrante de una sociedad, se proyecta ampliamente en la gran área de lo social. Al manifestarse la identificación de individuos “sociales”, éstos se organizan en colectividades con el surgimiento de los “derechos o garantías sociales”, y es esta segunda parte la que se refiere al reconocimiento de estos derechos colectivos y a su regulación, que ocurre a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial.⁴ Al respecto, Ayala Corao dice que:

Los derechos humanos se han identificado como de primera, de segunda y hasta de tercera generación. Estos últimos igual corresponden a los individuos no obstante la ausencia de una organización formal pero en donde coinciden sus intereses, principalmente para salvaguardar su condición respecto del ejercicio de sus derechos.

Desde otro punto de vista, la trascendencia estriba en el desarrollo legislativo que se ha presentado desde 1789. En un principio, los derechos del individuo se consideraban los derechos naturales como derechos de los hombres, inherentes a su naturaleza humana, que en esencia serían los que

³ Ayala Corao, Carlos, M., *La jerarquía constitucional de los tratados relacionados a derechos humanos y sus consecuencias*, Colección Fundep, pp. 3-39.

⁴ *Idem*.

ahora se empiezan a distinguir como “derechos fundamentales”.⁵ Estos derechos se defendían del absolutismo y se acercaban a la tendencia liberalista. Más tarde la defensa provino de los individuos que integrantes de grupos o colectividades, con tendencia socialista, vinculados con el Estado de derecho social o de bienestar social,⁶ que si bien aparecen con movimientos revolucionarios, su semilla germinó lentamente con un itinerario pleno de injusticias que conformó la “cuestión social”, que significó la apertura y el desarrollo de la acción social con manifestaciones históricas precisamente para el reconocimiento de los derechos humanos. No fue hasta casi un siglo después cuando se dieron los primeros resultados con fuerza legal; también hay que advertir que los acontecimientos de la Segunda Guerra Mundial fueron el detonante para obtener el reconocimiento formal e internacional (declaraciones) de los derechos sociales, con lo que puede estimarse que si bien culmina la cuestión social original en el curso del siglo XX, se conforma otra “cuestión social”. En el primer caso, se adelantaron las Constituciones de México y de Weimar de 1917 y 1919, respectivamente, aunque acaso más completa la primera de ellas⁷ al introducir en los textos de las normas fundamentales, las constitucionales, los derechos humanos que se protegieron en las dos versiones: la individual y la social, inicialmente por leyes y por tribunales encargados de impartir justicia y sancionar a los transgresores de los mismos derechos bajo la organización y autoridad estatales.

Debe considerarse que la sola inclusión de los derechos individuales en los textos normativos, con la exigencia, con la garantía o con el ofrecimiento de su disfrute en términos de igualdad, fue insuficiente frente al propio aparato estatal, cuya política, que se modifica constantemente, provocó que en los últimos siglos se generara una segunda etapa con la necesidad de crear un aparato protector institucionalizado, que comienza a funcionar en los países nórdicos con el llamado *ombudsman*, figura o institución que se traduce o se exporta a otras legislaciones, como organismos de defensa de derechos hu-

⁵ Lyon-Caen, Antoine y otros, *Droits fondamentaux et droit social*, París, Institut International de Paris-La Défense y el Instituto de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles, Dalloz, 2005.

⁶ Ferrajoli, Luigi, prólogo al *Estado social y Estado de derecho*; Abramovich, M. J. y Añón, Ch. Courtis (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, 2003, pp. 11-21.

⁷ Buen Lozano, Néstor de, “La Constitución y la nueva cuestión social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, enero-junio de 2005, pp. 18-30.

manos, comisiones o tribunales, ya de jurisdicción nacional, ya regional o internacional. Más aún: las normas de derecho interno y las comisiones de derechos humanos alcanzan el relieve internacional hasta formar no sólo comisiones, sino hasta tribunales de derechos humanos también a niveles regional e internacional, como se constata con el funcionamiento de la Comisión y de la Corte interamericanas de Derechos Humanos,⁸ o bien la Europea⁹ y la misma Corte Internacional de Justicia.

III. LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Las legislaciones latinoamericanas en general han compartido sus fuentes y sus principios legales orientadores como parte de la familia románica; con el paso no tanto del tiempo como de las condiciones sociales y económicas, ligadas por supuesto a movimientos políticos, tales cuerpos normativos se han conducido con similitud por compartir los principios que los fundamentan, y, por ello, la mayoría de las Constituciones, en lo general, guardan el mismo sentido y contemplan las mismas aspiraciones. En cuanto al trabajo, como actividad económica, puede afirmarse que en el derecho latinoamericano el trabajo es un derecho humano, un derecho propio del individuo como tal, un derecho que trasciende para ser más amplio, más dinámico.

El trabajo, en su función económica, es un derecho vinculado con la supervivencia, con la protección a la familia, que se contrapone con la esclavitud, cualquiera que sea su forma o modalidad. El ser humano tiene derecho a realizar cualquier actividad, a dedicarse al comercio o a la industria que convenga a sus intereses, siempre que no contravenga a la ley misma, y desde luego a la moral; puede ejercer cualquier profesión, siempre que cumpla con los lineamientos impuestos en las leyes respectivas; tiene derecho a seleccionar su ocupación, a percibir el producto de su trabajo, a dejar de trabajar, y tiene también el derecho a no trabajar como se conserva el de-

⁸ Esta Corte surge de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que entró en vigor el 18 de julio de 1978, cuya sede está en San José de Costa Rica.

⁹ La Corte Europea de Derechos Humanos surge de la iniciativa del Comité Internacional de los Movimientos por la Unidad Europea celebrado en La Haya en mayo de 1948; tiene su sede en Estrasburgo, Francia.

recho al ocio. El trabajo forzoso, además de estar prohibido, se penaliza. En derecho mexicano, el artículo 5o. de la Constitución Política declara y garantiza tanto la libertad como el derecho al trabajo, y sólo permite que éste se imponga como sanción cuando medie una resolución de autoridad judicial. En tal sentido, dicha restricción es válida siempre que lo prevea la ley aplicable y siempre que se cumpla bajo las condiciones de limitación de jornada máxima que la propia Constitución determina, según se trate de jornada diurna o nocturna y de acuerdo con la dignidad de la persona.

La tutela de los derechos laborales hace nulo cualquier acuerdo o contrato que limite los derechos del individuo aun cuando sea su voluntad celebrarlo o aceptarlo. La nulidad absoluta opera frente a cualquier renuncia al ejercicio de una profesión, a la dedicación de una actividad, o a percibir la remuneración. Los contratos de trabajo en derecho positivo mexicano, además, no pueden comprometer a un trabajador por más de un año, y en todo caso, su incumplimiento por ese plazo sólo le genera responsabilidad civil.

En virtud de su función social, el trabajo obligatorio es una excepción cuando se trate de servicios públicos, en los términos que establezcan las leyes, como lo es el relacionado con las armas y los jurados, los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta. Otras funciones, como la del servicio profesional de índole social, aun cuando son obligatorias, deben ser retribuidas; el mismo caso opera en las funciones electorales, que se retribuyen cuando son ejercidas profesionalmente.

Los derechos humanos en materia de trabajo se complementan con otras disposiciones que la carta magna dispone en su capítulo de Garantías individuales, a saber: la prohibición de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones y la prohibición de esclavitud en los términos del artículo 1o. constitucional, que obviamente se vincula con los derechos laborales referidos en los artículos 5o. y 123 del mismo cuerpo legal.

Sin duda alguna, en derecho mexicano los derechos humanos en el ámbito laboral alcanzan expresión suprema en las disposiciones del artículo 123 constitucional, titulado “Del trabajo y de la previsión social”, en cuyo texto implícitamente se concibe la evolución generacional de los derechos humanos. Las normas de este precepto se refieren a los derechos sociales, que con base en el derecho y la libertad individual del trabajo cubren a los trabajadores en el entorno de la clase social que conforman; o expresado de otra manera, se protegen en el seno de la colectividad que integran al vincular sus intereses y sus condiciones sociales y económicas y aun políticas.

Los derechos sociales en materia laboral, considerados como derechos humanos de segunda generación, se refieren a tres temas fundamentales: el de asociación con el derecho y la libertad de sindicación; la autodefensa con el ejercicio de la huelga y el de la negociación colectiva. Si bien este último no se incluye en el artículo 123, lo sustenta finalmente la legislación reglamentaria. La misma disposición incluye los derechos de seguridad social para los trabajadores y sus familias, derecho igualmente de valor fundamental que tiene la finalidad de sustentar la previsión social como el bienestar de la colectividad.

México tuvo el privilegio de iniciar lo que ahora se llama el constitucionalismo social, o la regulación del derecho social que de él deriva. Por muchos años, a partir de 1917 se mantuvo pionero en la reglamentación de las condiciones en el trabajo. Hoy en día esta situación ha cambiado, y el sistema laboral mexicano, ya anticuado, frena la evolución y rezaga la protección de los derechos correspondientes que son esenciales.

La legislación vigente data de 1970, con una sola reforma importante en 1980 en materia procesal que de hecho “formalizó” el proceso laboral. Si la legislación mexicana no ha tenido cambios, ocurre lo contrario en la realidad del mundo de las interrelaciones laborales con la ampliación del tejido laboral, que se ha complicado a causa de las múltiples consecuencias de los cambios científicos y tecnológicos, uno de ellos la globalización. Ésta y la reorganización científica del trabajo, así como la de las nuevas formas de operaciones en los financiamientos, pueden ser tres de los factores de mayor prevalencia que han contribuido a los cambios sociales, y en ellos los laborales, toda vez que con su desarrollo se han incrementado fenómenos como el desempleo, el subempleo y el trabajo precario, que se desempeña en el ámbito de la informalidad, y que como un cáncer social crece sin control y expande sus males hasta el punto de hacer inviables o ineficaces las normas laborales afectando los derechos humanos en este campo en particular y en el de la seguridad social.

Esta situación, sin embargo, no está perdida si se abren los caminos del diálogo entre los auténticos actores productivos y sociales y se refuerza el respeto a los derechos humanos en el trabajo; es decir, si hay una recomposición de las políticas públicas en materia económica y social. Al respecto, la legislación internacional del trabajo puede constituirse en orientación y en tabla de salvación que permita salir del ahogo a la clase trabajadora, ya que dicha normatividad podrá dirigir y complementar los acuerdos de diá-

logo social y permitir que se implementen las políticas públicas convenientes con el equilibrio del desarrollo económico y social que ahora han perdido el paralelismo.

La condición legal de los derechos humanos laborales en el sistema mexicano enfrenta otra dificultad, ya que la Constitución, en el artículo 102, apartado “B”, los excluye de la competencia de las comisiones de derechos humanos, al igual que los asuntos electorales y los jurisdiccionales.

La exclusión legal seguramente obedece a cuestiones de orden político, pero no tiene razón jurídica de ser. Ahora bien, tal exclusión no significa negar o desconocer derechos laborales, y es conveniente rectificar esta situación mediante el análisis que permita distinguir entre lo administrativo-laboral y lo jurisdiccional. Cierto es que no hay indefensión frente a las violaciones cometidas por autoridades, sólo que se presentan mayores dificultades técnico-jurídicas para su corrección, por lo que bien valdría superar esta deficiencia vía las comisiones de derechos humanos como un importante auxilio en la defensa de los derechos relacionados con el trabajo de las personas físicas, sin excluir los derechos de las organizaciones laborales.

IV. LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

La legislación internacional sobre derechos humanos, con los derechos laborales y de seguridad social que contiene, incluidos los convenios de la OIT, alcanzan ahora mayor importancia para el derecho mexicano que hace más de un lustro, con motivo de la declaración jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por jurisprudencia, en 1999 declaró la obligatoriedad de los tratados y convenios internacionales que hayan sido ratificados en los términos constitucionales, cuya aplicabilidad queda, según la jerarquía normativa piramidal, en segundo término, con la salvaguarda de la supremacía constitucional.

En el ámbito nacional existe el problema de aplicación de la norma internacional ante la falta de determinación de las autoridades jurisdiccionales en materia laboral para aplicar los tratados y convenios internacionales ratificados. Hasta ahora no se conocen, o por lo menos no son relevantes laudos o sentencias en materia laboral o de seguridad social que se hayan dictado con fundamento en normas internacionales. La causa, más que la

razón, parece ser el gran desconocimiento de las mismas en el medio del litigio, incluidas las autoridades jurisdiccionales. A propósito de esto, conviene resaltar que México ha ratificado una serie importante de documentos internacionales, que de aplicarse permitirían modernizar al derecho positivo y reforzar la defensa de los derechos humanos del trabajo y de la seguridad social, sin necesidad de hacer reformas constitucionales o modificar leyes reglamentarias. Uno de los ejemplos para sustentar lo que se afirma es la ausencia de reglamentación sobre la discriminación laboral, en lo que es y debiera aplicarse la norma en contra de la discriminación laboral de las mujeres a causa de su embarazo. De acuerdo con la práctica legal, se afirma que un patrón o empleador, como sería mejor llamar, no está obligado a contratar a una persona aun cuando tenga el perfil solicitado para el empleo, con base en su libertad personal de seleccionar a su personal. Esta circunstancia impide que se formulen demandas por discriminación en que se demande para la trabajadora el pago de una indemnización, o la colocación en el puesto solicitado ante el criterio de que “no hay relación laboral”, y por lo tanto es improcedente. La aplicación de la CEDAW resuelve la laguna que aparece en derecho positivo, y haría que se equiparara la negativa de contratación laboral a un despido injustificado.

V. EL TRABAJO ES UN DERECHO HUMANO

El trabajo es un derecho inherente al ser humano; es parte de su libertad, y al convertirse en el medio idóneo para su subsistencia refuerza su sentido de derecho fundamental¹⁰ al lado del derecho a la salud, a la educación, a la alimentación y a la vivienda. Como bien jurídico que es, el trabajo debe regularse, con dos perspectivas ya citadas, pero que es preferible precisar:

- A. Como derecho humano de primera generación concerniente al individuo (atributo de la persona humana) se manifiesta como:
 - a) El derecho a trabajar, o a no trabajar.
 - b) La libertad para elegir la actividad.
 - c) El derecho al producto del trabajo.

¹⁰ Guiomard, Frédéric, “Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l’employeur”, en *Droits fondamentaux*, cit., nota 5, pp. 41 y ss.

- d) El derecho a la salvaguarda de su salud y seguridad en el trabajo y con motivo del mismo.
 - e) El derecho a la igualdad, a no ser discriminado.
 - f) El derecho a un salario remunerador, a la jornada humanitaria, a la protección y previsión social, en general.
- B. Como derecho humano de segunda generación, al ser el individuo parte de una colectividad de trabajadores en tanto tienen intereses comunes que proceden de aspiraciones también comunes, con los derechos colectivos a:
- a) Organizarse, a asociarse con otros trabajadores y formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
 - b) La negociación colectiva.
 - c) La autodefensa (huelga) de sus derechos.

VI. LA SOCIALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos, prioritarios en el siglo XIX, se enfrentaron a la socialización en el siglo XX, lo que dio lugar a la elaboración de normas jurídicas orientadas a la protección de grupos marginados o vulnerables. En el caso de los trabajadores, se introdujeron derechos económicos y sociales en cuyo cumplimiento el Estado interviene. Hay órganos de decisión entre los que se manifiesta como característica el tripartismo, como es el caso de la solución de controversias laborales.

VII. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Si el trabajo es un bien jurídico a tutelar, debe considerarse que las funciones estatales desempeñan un papel relevante en cuanto a su defensa, y que no sólo se limitan a declarar y vigilar las condiciones mínimas de trabajo, sino que se requiere una atención integral. En este sentido, la Constitución mexicana ordena en el artículo 25 que el Estado debe coordinar la economía y tiene que formar las estructuras necesarias para que se creen empleos dignos, como lo refiere el artículo 123 del mismo ordenamiento; designado entonces como órgano rector en congruencia con la disposición

citada. En este contexto, el citado artículo 123, del trabajo y de la previsión social, establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley...”.

Por mandato constitucional, el Estado, al igual que debe proteger el derecho a la salud, a la educación y a otros, debe proteger tanto el trabajo como el derecho al trabajo, no sólo en cuanto a las condiciones en que se labore, sino también en cuanto a que las estructuras políticas y económicas permitan generar empleos, y que los nacionales cuenten con medios de subsistencia digna, lo que se puede entender como el *trabajo decente* que hoy proclama la OIT.

Queda claro que la dimensión y el crecimiento de la precariedad e informalidad laboral son respuestas a la incapacidad del Estado de crear, sostener y defender estructuras formales de empleo, independientemente de los factores que contribuyan a ello, que obviamente son vulnerables, sobre todo hoy en día, con motivo de la globalización y las difíciles esquemas de competitividad a nivel internacional, pero no imposibles de prever, lo que atañe a las políticas económicas y de relaciones exteriores. En este caso, puede citarse como ejemplo la inclusión de cláusulas sociales en los tratados de libre comercio.

Es categórico que el trabajo es un derecho humano, que forma parte del elenco de los derechos fundamentales del ser humano, quien en su calidad de trabajador es también sujeto de otros derechos humanos que deben estar tutelados jurídicamente. La protección jurídica debe incluir declaraciones y normas sustantivas tutelares, además de sistemas de defensa procesal nacional e internacional. Tutela jurídica y procesal.

VIII. LA PROTECCIÓN LEGAL EN DERECHO POSITIVO NACIONAL

Toda legislación nacional tiene normas específicas sobre el trabajo, incluso en sus Constituciones. En las latinoamericanas, por ejemplo, se contienen las disposiciones sobre derecho del trabajo y seguridad social, y por lo general incluyen derechos humanos de primera y de segunda generación. En el caso de la legislación mexicana, la Constitución Política, como ya se ha expresado, reglamenta en el artículo 50., el derecho humano desde la perspectiva individual. Textualmente dice:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Esta disposición, que forma parte del capítulo de “Garantías individuales”, fue tan ampliamente discutido en la Asamblea Constituyente de 1916, que los señores diputados advirtieron la necesidad de crear otra disposi-

ción para regular con más amplitud los aspectos sociales del trabajo, que se redactó, con debates extraordinarios por su esencia y su coraje, el artículo 123 “Del trabajo y de la previsión social”, razón por la cual aparece en la parte final de la Constitución.¹¹

El texto original del artículo 123 ha sido modificado en el curso de sus ya casi noventa años de vigencia; entre las reformas destaca la creación de un apartado específico para las condiciones laborales de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión; es decir, al Estado federal, que mereció formar dos apartados: el “A”, para el texto original, y el “B”, para la reforma que se incluyó. En esta reforma, todavía discutida, se dan diferentes connotaciones a los derechos humanos laborales, toda vez que su contenido no es idéntico al apartado original. En consecuencia, las leyes reglamentarias de los apartados “A” y “B” en que se divide la disposición citada, que son la Federal del Trabajo y la Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son distintas aun en derechos esenciales, como el de la sindicación. A la vez, de estas mismas leyes surgen las de seguridad social y reglamentos correspondientes, que también difieren en las prestaciones para los derechohabientes, sobre todo en las condiciones económicas.

IX. NORMAS INTERNACIONALES EN DERECHO POSITIVO

Las normas de derecho interno que tutelan derechos individuales y sociales en materia laboral se complementan con los documentos internacionales suscritos y ratificados por el país, como antes se ha expresado. El sistema mexicano no determina como obligatoria la inclusión de las normas internacionales al texto de derecho interno; de tal suerte que una vez que el documento ha sido firmado por el Poder Ejecutivo y aprobado por el Senado de la República, su inclusión al derecho positivo es directa, e inicia su vigencia a partir de la fecha que ordene el *Diario Oficial de la Federación*. Entre los documentos de mayor relevancia en el tema del trabajo están:

- a) La Declaración Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre (1948).

¹¹ Hoy ya modificado en varias ocasiones tiene dos apartados, y sus disposiciones han aumentado, teniendo dos leyes reglamentarias: para los trabajadores del sector privado y para los de los poderes de la Unión y del Distrito Federal.

- b) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en que expresamente se reconoce la igualdad de salario, la prohibición de la esclavitud, la libertad sindical, el descanso y la seguridad social.
- c) El Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, que establece la igualdad y la abolición del trabajo forzoso (1966).
- d) El Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con la inclusión del derecho a la igualdad y a la libertad sindical.
- e) Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) aprobada en 1981.
- f) El protocolo adicional conocido como el Protocolo de San Salvador (1992).
- g) La Declaración de los Derechos del Niño, de 1959.
- h) La Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989, entre otros.
- i) CEDAW (1969), y
- j) Los convenios adoptados por la OIT, considerados por su Consejo de administración como los fundamentales¹² para garantizar los derechos de los trabajadores, sobre:
 - libertad sindical (número 87).
 - la abolición de trabajo forzoso (número 105).
 - discriminación laboral (número 100).
 - sobre igualdad en la remuneración en la mano de obra (número 111).
 - peores formas de trabajo infantil (número 182).¹³

X. LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE PRIMERA Y SEGUNDA GENERACIÓN

Existen mecanismos propios para la defensa de los derechos laborales de primera y segunda generación bajo sistemas de protección en contra de

¹² México no ha ratificado los convenios número 98, sobre libertad sindical y de negociación colectiva, y el número 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo, que forman parte de los convenios fundamentales.

¹³ Los cuales coinciden con la Declaración de Normas y Principios fundamentales, que abarca 4 áreas: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

las violaciones cometidas tanto por las autoridades o por los servidores públicos como por los empleadores.

En el último caso opera un sistema para exigir el cumplimiento o el resarcimiento de los derechos violados o transgredidos a través de las dependencias gubernamentales encargadas de impartir y administrar justicia y de velar por el cumplimiento de los principios jurídicos de las normas. Así, se encuentran normas sobre jornada, vacaciones, salarios, la capacitación, higiene y salud y demás condiciones laborales, además de instituciones, como el sistema nacional para el empleo, de seguridad social y los mismos órganos jurisdiccionales (juntas de conciliación y arbitraje) para resolver controversias. Dentro de este grupo de instituciones se cuenta con la Dirección de Inspección como parte de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión social, que está llamada a ser uno de los ejes más importantes para la supervisión del trabajo, aunque todo indica que no siempre opera plenamente.

El incumplimiento de las obligaciones patronales que lesionan los derechos humanos de los trabajadores genera un sistema de defensa con varios mecanismos. Uno de ellos es la asesoría para los trabajadores sobre sus derechos; otro es la representación gratuita —por medio de las procuradurías de la defensa del trabajo—, que permite que el trabajador actúe procesalmente sin costo alguno. El otro se refiere ya al campo de lo contencioso, impulsado por los trabajadores mismos mediante sus propios recursos, actuando por propio derecho, con abogados particulares o bien con representantes legales de las procuradurías, con actuaciones ante los organismos de composición paritaria y tripartita, de única instancia, que resuelven mediante conciliación y arbitraje; y con el juicio de amparo, del que conocen los tribunales colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según sea el caso. Debe mencionarse que si bien las juntas de conciliación y arbitraje dependen del Poder Ejecutivo, esta dependencia es administrativa, pero que conforme a derecho, su actuación como impartidora de justicia es autónoma, lo cual llama también a considerar la autonomía de las mismas. También debe considerarse que las facultades de órganos del Poder Judicial de la Federación en la impartición de justicia significa una garantía de suma importancia y constituye un refuerzo para la justicia social.

La violación a los derechos laborales de los trabajadores por parte de los empleadores debe sancionarse, y así lo establecen las leyes vigentes, sea por incumplimiento de normas que corresponde vigilar al aparato estatal,

como por la acción de los trabajadores en sus relaciones laborales directas, sean individuales o colectivas.

En el campo de los derechos humanos en el trabajo, el Estado tiene una triple responsabilidad; primero, por el deber que tiene de crear las estructuras necesarias para la formación profesional y para generar empleos; en segundo lugar, por su obligación de inspeccionar, supervisar y sancionar a los empleadores cuando incumplan con las obligaciones que les imponen las leyes, reglamentos y normas oficiales o aquellas que han contraído por medio de la negociación colectiva —en este caso a petición del trabajador—, y en tercer lugar está la de proveer un sistema de administración e impartición de justicia pronta y expedita. Sólo así podría entenderse la realización plena de los derechos humanos en el trabajo.

Ahora bien, ante la hipótesis de violaciones cometidas por las autoridades o servidores públicos el mecanismo de defensa varía. Se puede recurrir hasta el juicio de amparo cuando se trate de violaciones cometidas en o con motivo de un proceso, o bien cuando se trate de asuntos administrativos, como pudiera ser la negativa para registrar a un sindicato, o en decisiones tan controvertidas como son las llamadas “tomas de nota” en el reconocimiento a organizaciones sindicales. En otros casos de orden administrativo no se pueden aplicar los mismos criterios. Por ejemplo, la negativa de una procuraduría de la defensa del trabajo a representar a un trabajador en juicio constituye una violación a sus derechos humanos. ¿Dónde y cómo podrían los trabajadores en lo individual o como sindicatos presentar una queja o denunciar esas violaciones? Por tratarse del incumplimiento de funciones como servidor público el empleado público responsable puede ser sancionado de acuerdo con las leyes de responsabilidades para funcionarios, pero no resuelve directamente el problema del trabajador, no le resarce el daño ocasionado, no recibe indemnización ni un puesto de trabajo, ni el reconocimiento de su organización, si se tratara de conflictos en ese sentido; sin embargo, no se contemplan otras alternativas.

Entre los organismos defensores de los derechos laborales a los cuales los trabajadores (o sus sucesores) pueden recurrir gratuitamente se cuentan las procuradurías de la defensa del trabajo y las juntas de conciliación y arbitraje, estas últimas como juzgadores. Ambas instituciones tienen atribuciones para conciliar a las partes en sus intereses en sus diferencias laborales. La conciliación ante órganos administrativos (las procuradurías) o ante órganos jurisdiccionales (JCA) previa la presentación de la demanda

respectiva, es una etapa de gran importancia cuando no se maneje la renuncia de derechos fundamentales, lo cual puede ocurrir. También pueden considerarse como organismos defensores de los derechos laborales de los trabajadores las direcciones encargadas de la inspección y del trabajo e higiene, instancias a las que por lo general no recurren los trabajadores *motu proprio*.

La ausencia de protección de los derechos humanos en el trabajo se advierte de acuerdo con las violaciones que puedan cometer las autoridades mismas. No hay caminos legales para proceder en su contra, salvo la de responsabilidad que pueda fincárseles como funcionarios públicos, pero este importante tema suele abordarse con un enfoque administrativista, que conduce a la responsabilidad misma del servidor público.

La pregunta de ante quién podrá quejarse una persona, empleador o trabajador, para advertir o reclamar la violación a sus derechos humanos en el ámbito laboral, cometida por una autoridad, incluidos los derechos de protección social —previsión y seguridad—, merece una reflexión profunda.

Los derechos humanos “sociales” o de segunda generación, como es el reconocimiento de los sindicatos, de su constitución y de su personalidad jurídica, compete, a nivel federal, a la STPS, autoridad administrativa que al ser violados o no respetados, se genera en todo caso responsabilidad de los funcionarios públicos, pero de la sanción que pueda aplicarse al funcionario responsable ¿cómo puede vincularse con la satisfacción de los derechos del trabajador o de los trabajadores si no es mediante la reclamación que éste o éstos interpongan ante las mismas autoridades? Igualmente ocurre ante la falta de atención en general a conflictos que corresponden al ámbito de la libertad sindical, como es el caso de la llamada “toma de nota”, sin regulación alguna en las leyes laborales.

Igualmente habría que plantearse: ¿a quién puede recurrirse en caso de violación a los derechos humanos en la igualdad de salario mínimo profesional, o del salario remunerador? ¿Son acaso inobjetables las normas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos? El desconocimiento a una categoría profesional para efectos de fijar el salario mínimo profesional, o el porcentaje de las utilidades de las empresas determinado como repartible por la Comisión Nacional de Participación de Utilidades ¿deben ser acatadas sin consideración o defensa alguna?

A continuación se hace un breve análisis de las autoridades a las cuales se puede recurrir en caso de violación de derechos humanos laborales.

1. Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un órgano descentrado de la STPS con atribuciones que podrían permitir que se le equiparara a un *ombudsman* especializado, en cuyo caso lo serían igualmente las procuradurías estatales de la defensa del trabajo. Sin embargo, estas instituciones, auténticas defensoras de los derechos de los trabajadores —así como del trabajo, como su nombre lo sugiere—, tienen acotadas sus funciones, que impiden entenderlas como similares a una defensoría de derechos humanos en el trabajo. En principio, puede señalarse que estas procuradurías no tienen atribuciones para “conocer e investigar, a petición de parte o de oficio, presuntas violaciones de derechos humanos laborales;... o de formular recomendaciones públicas no vinculatorias... Tampoco supervisa el cumplimiento de los derechos laborales, funciones que competen a otras instancias”. No tiene atribuciones para investigar o conocer de violaciones en lo general, sino que exclusivamente actúa a instancia de parte.

2. Inspección en el trabajo

Es otra dependencia que a nivel federal es parte de la STPS, y tiene a su cargo inspeccionar las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo en los centros de trabajo de jurisdicción federal; sus funciones son vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de trabajo y las condiciones en que se desempeñan. Tiene facultades para intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así se lo solicite alguna de las partes, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio del ejercicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades. Los inspectores del trabajo tienen facultades para sancionar el incumplimiento de las normas laborales; por ello pueden incluso proceder a clausurar parcial o totalmente un centro de trabajo, previo el cumplimiento de las formalidades previstas por LFT. Los inspectores pueden ejercer con amplitud su función de acuerdo con la ley, de tal manera pueden investigar respecto al cumplimiento de los ordenamientos aplicables en materia laboral, lo cual hace de esta función una protección para los derechos humanos laborales. Sin embargo, los inspectores no tienen atribuciones para presen-

tar una demanda por el incumplimiento de alguna o algunas obligaciones patronales en relación con los derechos de los trabajadores, y se concretan a exigir el cumplimiento de las diversas normas que sean aplicables. Esta facultad corresponde a las procuradurías de la defensa del trabajo, pero sólo a petición de parte.

3. Las juntas de conciliación y arbitraje

Son órganos descentralizados de composición tripartita y paritaria, cuya naturaleza jurídica, todavía discutida, son los encargados de resolver los conflictos laborales en los términos que precisa la Ley Federal del Trabajo, mediante un proceso que se rige por principios distintos a los del proceso de derecho común. Se caracteriza, en primer término, por constituir una jurisdicción especial, única, en la que se privilegia la ausencia de formalidades y se actúa bajo el principio dispositivo, la oralidad, la concentración y la celeridad. Los laudos se dictan a “verdad sabida” bajo la libre apreciación de la prueba.

Las juntas de conciliación y arbitraje conocen tanto de conflictos individuales como colectivos y de seguridad social, y si bien los laudos no son recurribles, las partes inconformes con éstos se protegen mediante el juicio de amparo, del que conocen las autoridades del Poder Judicial Federal.

Estas tres instancias son las únicas a las que los trabajadores, y en su caso los empleadores, pueden recurrir en defensa de sus derechos laborales. El sistema de defensa es aceptable, y puede considerarse, frente a otras importantes opiniones, que actúan como órganos jurisdiccionales bajo los criterios del tripartismo que se recomiendan siempre en las relaciones laborales, con la oportunidad legal de recibir una última decisión por parte de autoridades jurisdiccionales del fuero federal. Su funcionamiento también se discute, y puede estar viciado, lo cual puede ser perfectible, razón de más para considerar que a través de comisiones de derechos humanos se pueda intervenir para protección del sector laboral.

XI. LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

Los derechos laborales son derechos humanos. Su fundamento es el mismo de todos los derechos humanos: la dignidad del ser humano. En el sis-

tema mexicano, la Constitución Política es el apoyo fundamental que proclama el derecho y la libertad de trabajo del individuo, las condiciones mínimas en que el trabajo subordinado se desempeñe y los derechos de actuar colectivamente.

En el marco normativo internacional, como se ha anotado en el rubro “Normas internacionales en el derecho positivo...”, esta categoría de derechos humanos se plasman categóricamente en distintos instrumentos que aluden claramente al derecho del individuo al trabajo, a elegirlo, a recibir la remuneración justa, el descanso, a la higiene y seguridad en el trabajo y a la seguridad social. En estos documentos también aparece el reconocimiento de los derechos laborales en su versión de segunda generación.

Es cierto, sin embargo, que al funcionar distintos organismos de defensa puede causarse duplicidad, lo que obliga a estudiar las atribuciones de cada uno de ellos y a separarlas cautelosamente para la eficacia y la seguridad jurídica. En el caso de los derechos humanos laborales, en que la ley suprema establece en el apartado “B” del artículo 102, que las comisiones de derechos humanos no tienen competencia para conocer asuntos laborales, se conforma una circunstancia que exige el planteamiento de quién conoce actualmente y quién debería conocer las anomalías o las violaciones de los derechos de los hombres y las mujeres en su condición de trabajadores cuando las mismas ocurran en el ejercicio de las funciones administrativas referentes a la inspección, a la orientación, a la asesoría y a la representación legal, entre otras, que cometan las autoridades o los servidores públicos en perjuicio de los derechos humanos del trabajo que no sean estrictamente jurisdiccionales. Es evidente que cuando se trata de derechos laborales violados por autoridades administrativas las comisiones de derechos humanos son competentes para conocer de las mismas y recibir las quejas correspondientes. Este supuesto no es explícito; no se integra con claridad en la ley positiva, por lo que deben presentarse propuestas que cubran la importante función de defensoría de los derechos humanos en el área laboral.

A la problemática anterior pueden agregarse los conflictos que surjan respecto a la violación de derechos humanos individuales como sociales en el trabajo por otros organismos, como son las instituciones de seguridad social, en los que sí tienen competencia las comisiones de derechos humanos, como se hace en la práctica.

XII. LA IMPORTANCIA DE LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO

La importancia de la defensa de los derechos humanos no puede someterse a duda alguna; tampoco es espontáneo reconocer que su defensa es del mismo rango que los demás derechos humanos. Importancia propia de la dignidad del ser humano, que le es inherente como tal; por esta razón, se entiende que en la medida en que tales derechos se cumplan, se respeten y se defiendan, se medirá el crecimiento de las sociedades y la democracia misma. Su cumplimiento se traduce en seguridad y certeza jurídicas. Más aún: el cumplimiento de los derechos fundamentales, como es el de trabajo, es una condición para la paz social, para el progreso y para el desarrollo económico. En ello se puede recordar al maestro Héctor Fix-Zamudio cuando se ha referido al enfoque de la dimensión social de la persona humana. Por ello —dice— si se enfrentó la socialización de los derechos laborales en el siglo XX, ya se ha hecho tarde para atenderlos en la mira de la globalización. Y ese es otro de los puntos importantes en la defensa de los derechos humanos en el trabajo: mirar al ser humano como individuo en el mundo y frente al mismo.

La OIT igualmente ha reparado en esta circunstancia. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2002) reclamó un “replanteo urgente” “de las actuales políticas e instituciones de gestión mundial; pone énfasis en que organizaciones como el FMI, el BM, la OMC incorporen en sus actividades una dimensión social, incluso que se creen en tales instituciones y la de Breton Woods, estructuras oficiales para mantener consultas con el movimiento sindical y con la comunidad empresarial”.

La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización pretende lograr el cambio de debate entre las opiniones sobre el progreso social y económico y el diálogo, con el propósito de elaborar políticas nacionales e internacionales y que se combinen objetivos económicos y sociales, así como para lograr que la globalización sea un beneficio para todos.

La OIT también reconoce y destaca el juego de los valores político y económico de los principios fundamentales del trabajo. A propósito de ello, vale la pena reiterar algunos de sus criterios sustentados con estadísticas y resultados respecto a la incidencia económica en la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo sobre la rigidez en el “mercado de trabajo”, su efecto en los costos laborales, entre ellos los salarios o la compe-

titividad de éstos, si contribuye al aumento de inversión o si impulsa el crecimiento económico, y por lo tanto si genera empleo.

La OIT hace hincapié en que en la primera conferencia ministerial de la OMC en 1996 se expresó en la Declaración correspondiente: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas... la OIT es el órgano competente para establecer esas normas... y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción...” (párrafo 4). Ese mismo año, la OCDE publicaba un estudio en el cual afirma en una de sus conclusiones que “...no existe ventaja comercial al no respetar la libertad de asociación...” lo cual confirmó en 2000.

Con base en los datos estadísticos del BM y del FMI, la OIT confirma que el resultado del nivel de desarrollo económico (competitividad, productividad) es resultado de la inversión, interna y externa, a lo largo del tiempo. Los países más desarrollados son los de mayor inversión, mismos en los que los derechos fundamentales del trabajo, y las regulaciones laborales en general, no son criterios importantes para la decisión de las inversiones. Ni las regulaciones laborales ni los costos de la protección social ni la política salarial “atraen o espantan” a los inversionistas.

En conclusión, la posibilidad de no respetar los derechos fundamentales del trabajo no constituye un factor de atracción de capitales. Tal es el caso de países como Corea del Norte, Serbia, Uzbekistán, Bruma, Malí, Bangla Desh, con un alto índice de incumplimiento e inversiones muy bajas. La excepción es China, en donde sí hay inversiones a pesar del incumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, aun cuando sean simulados.¹⁴ Estos datos, proporcionados por el FMI y por profesores de la Universidad de Amberes, refieren, en cambio, que países con un alto cumplimiento de tales derechos muestran tasas de inversión más altas: Holanda, Noruega, Suecia, Finlandia, Alemania, Polonia, España, Francia y Argentina.

En América Latina, Chile, Costa Rica y Uruguay, con estabilidad política y social generan confianza para la inversión. Un estudio de la OIT en 127 países muestra la relación conveniente entre la inversión y el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, lo cual genera productividad interna.

¹⁴ Sobre las condiciones regulatorias del trabajo en China puede consultarse a Jingyi, Ye, *China's Labor relationship and Labor*, ponencia presentada al Congreso Internacional de Derecho Social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, febrero de 2006.

Estas evidencias, como expresa Juan de Somavia, director internacional de la OIT, conducen a considerar la importancia de incorporar los objetivos sociales a la política económica, y puede agregarse que contribuyen al respeto y defensa de los derechos laborales.

XIII. EMPRESAS TRANSNACIONALES Y LOS DERECHOS HUMANOS

Es evidente que algunas empresas transnacionales se han dado cuenta de la importancia del respeto a los derechos humanos de trabajadores al advertir la disminución de sus ingresos o activos por la publicidad en su contra por no respetar tales derechos como respuesta de grupos de consumidores. Lamentablemente, la situación no se ha generalizado, y la monopolización, que por lo general se presenta por las empresas más poderosas con asiento en países de la Unión Europea y en Estados Unidos de Norteamérica, limita la posibilidad de fomentar el respeto a los derechos humanos del trabajo.

Si bien es importante el reconocimiento a las normas internacionales del trabajo, igual importancia tiene su adopción y vigencia. Es indispensable contar con mecanismos de defensa nacional e internacional. Ciertamente, éstos no rigen de igual manera en países poderosos como entre los pobres, principalmente en aquellos en que no se reconoce la relevancia de los derechos humanos o que sí ratifican documentos internacionales no obstante su cumplimiento no satisfactorio.

Para tales efectos, puede entenderse como indispensable la inclusión de cláusulas sociales en los tratados de libre comercio hoy en boga, y de hacer hincapié en crear y sostener acuerdos marco con vigencia global.

XIV. APUNTES FINALES PARA CONCRETAR LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

1. El trabajo lícito en todas sus modalidades de desempeño o contratación es un derecho humano. Como tal, debe haber diversas instancias defensoras: frente a terceros, frente a los empleadores y frente a las autoridades de cualquier rango.

Los gobiernos deben establecer sistemas y medidas de defensa respecto de los empleadores nacionales como de los transnacionales a través de po-

líticas públicas eficientes para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones patronales.

2. Las comisiones de derechos humanos deben ser competentes para conocer de violaciones a los derechos laborales por parte de las autoridades. La propuesta es crear defensorías específicas dentro de las mismas, o bien, crearlas específicamente como organismos autónomos.

3. Deben ampliarse las funciones de las procuradurías del trabajo para actuar de oficio frente a las denuncias públicas o de los inspectores del trabajo y de seguridad social.

4. Existen opiniones acerca de la dificultad para que algunas pequeñas y microempresas financien los costos laborales en las mismas condiciones de grandes empresas. Esta reflexión requiere profundización y análisis, puesto que implica segmentar el “mercado de trabajo” y la informalidad.

Esta última posición suele ser argumento de empresarios mexicanos en relación con la flexibilización de las leyes laborales y de seguridad social. Con el mismo tono se argumenta que los costos laborales son muy altos y que ello aleja a los inversionistas. Crear una instancia eficaz de apoyo para asesorar a los micro y pequeños empresarios en su organización, administración y comercialización resultaría de gran utilidad al fortalecer las fuentes de empleo asalariado, combatir el trabajo informal y establecer patrones de protección social. Para ello es indispensable vincular normatividad y políticas públicas económicas y sociales.

Los derechos humanos se pueden clasificar según se considere a las personas como individuos y como miembros de colectividades, en primera, segunda y tercera generación, sin que ello signifique que existan jerarquías o grados de derechos. Los derechos humanos no son graduales. No responden a categorías ni comprenden niveles. Simplemente no existen individuos de primera o segunda clase.

5. Los trabajadores son trabajadores, independientemente de la condición jurídica, económica o social de sus empleadores, de su sexo o preferencias, de su nacionalidad, origen social, raza, lengua, ideología, creencias religiosas o monto de capitales. Ésta es la igualdad que junto con la libertad encabezan los derechos humanos y los fundamentales del trabajador.

6. No es factible pensar en la posibilidad de que las empresas puedan clasificarse de acuerdo a las prestaciones laborales que sean capaces de cumplir. Una empresa que funciona con seres humanos debe ser capaz de cumplir con los derechos fundamentales.

El alejamiento de inversionistas, el temible problema de cumplir con las obligaciones laborales y la imposibilidad de competir en niveles internacionales son un mito en cuanto se alojan tan sólo en el campo de las relaciones laborales. El trabajo tiene un valor económico, y los derechos humanos en el trabajo son también valores sociales, políticos y económicos.

XV. BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, M. J. y AÑÓN, Ch. Courtis (comps.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, 2003.
- AYALA CORAO, Carlos, M., *La jerarquía constitucional de los tratados relacionados a derechos humanos y sus consecuencias*, Colección Fundep.
- BUEN LOZANO, Néstor de, “La Constitución y la nueva cuestión social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, enero-junio de 2005.
- DEKEUWER-DÉFOSSEZ, François, *L'égalité des sexes*, París, Dalloz, 1998.
- DEMARCHI, Guadalupe: <http://www.monografias.com/trabajos6/dehu/dehu.shtml>.
- FERRAJOLI, Luigi, Prólogo, *Estado social y Estado de derecho*.
- JINGYI, Ye, *China's Labor relationship and Labor*, ponencia presentada en el Congreso Internacional de Derecho Social, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, febrero de 2006.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Deberes y derechos humanos en el mundo laboral, teoría tridimensional plenihumanista*, México, Porrúa.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, “La nueva cuestión social”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 1, julio-diciembre de 2005.