

2. ¿CÓMO HACER VALER LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES?

Los derechos humanos laborales se pueden hacer valer a través de instancias pertenecientes a órganos de carácter legislativo; organismos jurisdiccionales e instituciones no jurisdiccionales, así como ante organismos y tribunales de carácter internacional.¹⁵

¹⁵ La materia laboral en el sistema jurídico mexicano incluye a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con sus artículos 1°, 5° y 123; la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado como reglamentaria del apartado B del mismo numeral. Entre los organismos de carácter administrativo se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y su Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), así como las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas. Los organismos jurisdiccionales son las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; y el no jurisdiccional se integra por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los Organismos Públicos Locales de Derechos Humanos. Entre los organismos internacionales que conocen de la defensa de derechos humanos en general y derechos laborales en particular se encuentran la Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El conocimiento de los mecanismos que permiten hacer valer los derechos humanos laborales es necesario e importante para los trabajadores porque les permite lograr la eficacia de la normatividad laboral internacional y nacional al ejercerlos y lograr su protección.



El Estado mexicano al ratificar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se obligó a acatar el procedimiento del Pacto, Protocolo y convenios citados y verificar su observancia.

A su vez, la OIT vigila que los Estados que ratifican los convenios que se expiden en su seno tengan observancia mediante el comité de revisión respectivo. Esta organización tiene dos mecanismos de control y también emite recomendaciones a las áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

- 1) Se basa en los informes sobre la aplicación de la normatividad que envían los Estados Miembros, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- 2) Procedimientos especiales: Se basan en la presentación de una reclamación o una queja. La primera vía puede ser presentada por organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea Parte. La segunda se presenta contra un Estado Miem-

bro por incumplimiento de un convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo convenio.

Los derechos humanos laborales están en constante expansión en virtud del desarrollo económico de los países. Los habitantes de los Estados que son parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos,¹⁶ pueden hacerlos valer a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la cual tiene la facultad de recomendar a los Estados miembros que informen las acciones que implementen para el respeto de los citados derechos.

3. LA FUNCIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA PROTECCIÓN, OBSERVANCIA, PROMOCIÓN, ESTUDIO Y DIVULGACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Uno de los cambios normativos que trajo consigo la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, fue que se eliminó de las hipótesis de incompetencia de este Organismo Nacional

¹⁶ Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Grenada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam y Uruguay.

previstas en el apartado B del artículo 102 Constitucional, el conocimiento de asuntos laborales. El 15 de junio de 2012 la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos fue reformada en cumplimiento a la Constitución Federal, suprimiéndose del artículo 7º del texto legal dicha excepción a la competencia; en armonía con lo anterior, el Reglamento Interno de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en su artículo 2, fracción X, especifica que se entenderá por asuntos laborales: “Los actos u omisiones atribuibles a servidores públicos relacionados con el desarrollo de procedimientos sustanciados ante las autoridades del ámbito laboral. La competencia de la comisión no comprende la facultad para conocer de los conflictos suscitados entre uno o varios patrones y uno o más trabajadores o uno o más sindicatos, ni entre sindicatos y/o trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal.”

Lo anterior está en concordancia con el artículo 123, apartado A, fracción XX, y apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de los cuales el conocimiento y resolución de los asuntos cuya materia sea un conflicto derivado de las relaciones de trabajo, corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales, federales o locales, según su ámbito de competencia.