

746
2ej

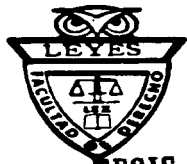


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES
ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CESAR VALENCIA ECHAVARRI



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA JUNIO 1997



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mis padres:

**Gracias por todo el apoyo y el amor
que en sus grandes corazones me
ha cobijado.**

A mis hermanos y abuelos:

**Estela, Gilberto y Marco, María y Alfonso:
Gracias por su apoyo, y comprensión,
ya que a ellos debo la posibilidad
de realización de este trabajo.**

Al Dr. José Manuel Vargas M:

**Gracias por su gran paciencia,
auxilio y guía que hicieron po-
sible este trabajo.**

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a México.

Además gracias a la Lic. Alethya Ponce, Dr. Miguel Ángel Ponce, Lic. Raquel Villanueva, Lic. Rafael González Arana, Lic. Sergio Díaz Infante, Lic. Martínez Bulle Goyri, Lic. Edgar Emeterio Carpio, Sandra Ramírez, Lizbeth Cruz, Ricardo Polvo, Andrés Cruz, Juan Manuel Jaimes Adán y Lic. Hebert Morales.

INDICE

| | Páginas |
|---|----------------|
| Introducción | 1 |
| Capítulo I. Antecedentes Históricos | |
| 1. Derechos Laborales | |
| A. En Europa | |
| a. Factores determinantes en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo. | 4 |
| b. La Edad Heróica. | 8 |
| c. La Era de la Tolerancia. | 11 |
| d. El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria. | 12 |
| e. La Primera Guerra Mundial. | 14 |
| f. La Segunda Guerra Mundial. | 17 |
| B. En México | |
| a. México Independiente. | 18 |
| b. Constitución Política de México de 1857. | 21 |
| c. De la Constitución de 1857 a la Constitución de 1917. | 22 |
| d. Texto original de la Constitución de 1917. | 26 |
| e. Ley Federal del Trabajo de 1931. | 31 |
| 2. Derechos humanos. | 32 |
| A. Antecedentes internacionales. | |
| a. La Etapa Inicial. | 33 |
| b. Reglamentación o positivación. | 35 |
| c. Internacionalización. | 44 |
| B. Antecedentes nacionales. | 47 |
| a. Del Bando de Hidalgo de 1810 hasta 1856. | 48 |
| b. De la Constitución de 1857 a 1916. | 54 |

| | |
|--------------------------|----|
| c. Constitución de 1917. | 55 |
|--------------------------|----|

CAPITULO II CONCEPTOS

| | |
|---|-----|
| 1. Derechos humanos. | 58 |
| A. Terminología. | 59 |
| B. Diferencia con otras figuras afines. | 65 |
| C. Concepto de derechos humanos. | 68 |
| D. Fundamentación de los derechos humanos. | 72 |
| E. Estructura de los derechos humanos. | 75 |
| F. Características de los derechos humanos. | 77 |
| G. Descripción de los derechos humanos. | 77 |
| 2. Derechos laborales. | 83 |
| A. Terminología. | 84 |
| B. Concepto. | 89 |
| C. Naturaleza Jurídica. | 93 |
| D. Elementos de los derechos laborales. | 97 |
| E. Características de los derechos laborales. | 103 |
| F. Descripción de los derechos laborales. | 107 |

CAPITULO III DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN LAS LEYES MEXICANAS.

| | |
|---|-----|
| 1. Derechos humanos en las leyes mexicanas. | |
| A. Derechos de igualdad. | 115 |
| B. Derechos de libertad. | 120 |
| C. Derechos a la vida, a la seguridad e integridad personal. | 131 |
| 2. Derechos laborales en la Constitución y Ley Federal del Trabajo. | |
| A. En la Constitución. | 145 |
| B. Derechos laborales en la Ley Federal del Trabajo. | 161 |
| C. Derechos laborales en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado. | 182 |

CAPITULO IV ORGANOS NACIONALES, JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS, DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES Y DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

| | |
|---|------------|
| 1. Organos administrativos de defensa de los derechos humanos. | 188 |
| A. Surgimiento del Ombudsman. | 189 |
| B. Organos Nacionales administrativos de defensa de los derechos humanos en diferentes países. | |
| a. Canadá. | 191 |
| b. Estados Unidos. | 196 |
| c. Suecia. | 197 |
| d. España. | 205 |
| e. México. | 210 |
| i) Las Comisiones de Derechos Humanos en México. | |
| A) Comisión Nacional de Derechos Humanos. | 213 |
| B) Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal | 220 |
| 2. Organos nacionales jurisdiccionales y administrativos de solución de conflictos laborales. | |
| A. Canadá. | 224 |
| B. Estados Unidos. | 230 |
| C. Finlandia. | 238 |
| D. Israel. | 239 |
| E. México. | 243 |

CAPITULO V PROPUESTA DE IMPLANTAR LA COMPETENCIA DE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS MEXICANAS EN MATERIA LABORAL.

| | |
|--|-----|
| A. Considerandos | 251 |
| B. Propuesta de reforma al artículo 102, apartado B de la Constitución y | |

| | |
|---|-----|
| los relativos a la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y su Reglamento. | 298 |
| C. Propuesta de reforma a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. | 301 |
| CONCLUSIONES | 303 |
| BIBLIOGRAFIA | 308 |

INTRODUCCION

El estudio en cuestión va dirigido al estudio minucioso de la ampliación de la competencia en materia laboral de las Comisiones de Derechos Humanos mexicanas, ya que hasta el momento no tienen dicha competencia. La razón, es simple, ya que el derecho del trabajo es un derecho humano, el cual, debe de ser protegido por las autoridades gubernamentales. Actualmente los órganos encargados de la defensa de los derechos laborales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, junto con el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para el caso de los trabajadores al servicio del Estado, pero los anteriores no han demostrado la capacidad real y efectiva en la defensa de los mencionados derechos, aunado a que nuestro sistema legal no señala una segunda instancia ante las resoluciones de éstos organismos, sólo da cabida al juicio de amparo, oportunidad valiosa y de difícil acceso ya que en la actualidad resulta demasiado oneroso para el trabajador.

Este estudio pretende mostrar la necesidad de ampliar la competencia de los organismos dedicados a defender los derechos humanos en materia laboral, así como un procedimiento a seguir de las quejas presentadas ante los mencionados organismos.

Es por esto que en el primer capítulo de este trabajo observamos de manera breve una descripción del surgimiento de los derechos laborales y humanos tanto en México como en el mundo; los primeros se dividen en antecedentes históricos de los derechos laborales en Europa y en México, en Europa desde la gestación de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, pasando por las guerras mundiales hasta un poco antes de los años setentas y en México desde la independencia de nuestro país hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931; mientras que los segundos se dividen en antecedentes internacionales y nacionales; en cuanto a los internacionales señalaremos los actos que dieron origen a los derechos humanos desde Egipto y Mesopotamia en 1690 a.C. hasta la celebración del Pacto de San José de 1969; por otro lado, los antecedentes

nacionales abarcan brevemente desde 1810 con la abolición de la esclavitud por Hidalgo, hasta la promulgación de nuestra Carta Magna en 1917, describiendo los artículos relativos a las garantías individuales que consagraba dicho documento en la época.

En cuanto al segundo capítulo, se muestra un estudio minucioso de la conceptualización, fundamentación, características, elementos y descripción de los derechos humanos y de los derechos laborales, en donde se puede encontrar el lector de conocimientos escasos en la materia de una explicación detallada de todo lo que envuelve a estos dos tipos de derechos y reafirmando los conocimientos de los peritos en estas asignaturas.

Respecto al tercer capítulo de este trabajo el lector se encuentra con una descripción detallada de todos los derechos laborales y humanos que existen en las leyes mexicanas, desde los derechos de igualdad, seguridad, libertad y propiedad, hasta los derechos laborales que consagra la Constitución, y las leyes reglamentarias del artículo 123 en sus dos apartados.

El capítulo siguiente enmarca el derecho comparado, comenzando por una breve mención de la historia de la figura sueca Ombudsman y continuando con las figuras protectoras de derechos humanos en Canadá, Estados Unidos, Suecia, España y México, mientras que en el aspecto de los órganos de protección de los derechos laborales se enmarcan a Canadá, Estados Unidos, Finlandia, Israel y México. Además se muestra la génesis de las Comisiones de Derechos Humanos Mexicanas, sus características y procedimiento de queja.

En el último capítulo encontraremos los considerandos para las propuestas que se formulan en el mismo, además de las propuestas de reforma de los artículos de la Constitución, y por último las Leyes y Reglamentos de las Comisiones de Derechos Humanos en México.

Para finalizar, se encontrará el lector las conclusiones resultado de la presente investigación. Sea así el principio de este trabajo.

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1. Derechos laborales.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios de mayor dramatismo, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos. Es por demás decir que los derechos laborales han ido aumentando a medida que pesa el tiempo, y en igual forma han sido violados, lo que atrae más la lucha por la reivindicación de estos derechos y, por tanto, la búsqueda de una mejoría de las condiciones de trabajo.

Son muchos los factores que forman parte de la evolución de los derechos laborales, por eso nos limitaremos a desarrollar los más importantes y que tienen relevancia con el tema de los derechos humanos. Empecemos con la explicación y desarrollo de los antecedentes del derecho del trabajo.

A. En Europa.

a. Factores determinantes en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo.

Como ya se ha mencionado, son muchos los factores que determinaron el nacimiento y evolución del derecho del trabajo, siguiendo a Mario de la Cueva, vemos que los factores son los siguientes: 1.- El tránsito del taller a la fábrica; 2.- Aparición y crecimiento del movimiento obrero; y 3.- La rebelión del pensamiento.¹

El factor que puso de relieve uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, es decir, de la producción llevada al cabo en la unidad económica pequeña, conformada por el maestro - propietario de los

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimosegunda edición. Pomúa, S.A. México. 1990. p. 11.

útiles de trabajo con un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Con esto, ante las aglomeraciones de obreros, surge una rebeldía extrema ante la injusticia en las fábricas, consecuencia de las pláticas entre los obreros y de la frecuencia de los accidentes, cuya causa era la automatización de la empresa, la industrialización y las máquinas de la época.

Todo esto hizo que los trabajadores u obreros se empezaran a organizar a fin de cumplir con la idea de que la unión constituía la fuerza para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios, porque si bien es cierto que se tenía trabajo, también lo era que existía una gran inestabilidad e injusticia en éste y, por tanto, los obreros proletarios no resistieron las condiciones inhumanas y la falta de derechos, y se volcaron contra las industrias.

Estas uniones de trabajadores, según Mario de la Cueva², constituyen el segundo factor determinante en la materia laboral, porque la aparición y crecimiento del movimiento obrero durante la época, provocó condiciones como la de hermetismo en la estructura del sistema político y jurídico de la burguesía imperante y no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado; la actitud de omisión, de abstención del Estado soportada en la expresión *laissez faire, laissez passer*, que le había sido impuesta por la burguesía, lo que no dio oportunidad de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y el capital.

El movimiento obrero, desde sus orígenes, era conocedor de que se trataba de una lucha constante y total contra la burguesía capitalista, ya que gracias a ésta, no gozaba de buenas condiciones de trabajo, además de que no podía esperar algo de ésta, ni del Estado.

El movimiento obrero luchó por un fin inmediato y era la mejoría en las condiciones de trabajo y el derecho de huelga, asociación, etc., pero además

² *Ibidem*. p. 13 .

lucharon, por la toma de los latifundios burgueses como una forma de presión para aceptar las libertades de coalición, sindicación y huelga, lo que produjo un segundo fin mediato, y fue el de imponer un medio de negociación y contratación colectivas de las condiciones de la prestación de servicios. Para alcanzar los fines anteriores, los sindicatos tuvieron que luchar aún más por su misma existencia, y fueron muchos los obreros encarcelados y también las vidas perdidas.

En esa época lo único importante para la clase burguesa era el acumulación de la riqueza, olvidándose completamente del ideal ético de la vida y, por tanto, de los obreros a su servicio, quienes sufrían maltratos, explotación irracional y no gozaban de ningún derecho laboral. Por lo anterior, se gestó un movimiento de lucha que da como origen el tercer factor determinante que podía llamarse la rebelión del pensamiento, denominado acertadamente así por Mario de la Cueva.³

Este factor fue constituido por los expositores de diversas doctrinas, que aunque sustentaban ideas disímolas, concluían con una concepción ética común frente a la vida y una modificación al sistema de injusticia de propiedad privada, transformando el orden económico a fin de que la justicia se perpetuara como lo más importante entre los hombres y los pueblos.

Entre los escritores y polemistas que participaron en este movimiento encontramos a los socialistas utópicos, así denominados por Karl Marx, como Claude Henri de Rouvroy Saint-Simon, quien fue un aristócrata amante de la libertad y que creía en la libertad y el progreso humano. Saint-Simon se apoyaba en la organización de la sociedad para el bienestar de los pobres, pero no en el gobierno proletario ya que para él hubiese sido un gobierno ignorante. Creía, además, que los industriales, en su carácter de dirigentes de la nueva sociedad, actuarían como tutores de los pobres, procurando y mejorando así su bienestar, pero a él más que preocuparle la felicidad de los hombres, le preocupaba que trabajaran bien.

³ Ibidem. p. 14.

Un punto importante en su doctrina fue el de unir a las clases industriales, que incluían tanto a trabajadores como a los dueños de la riqueza, en contra de los ociosos, es decir, los nobles. Saint-Simon dejó una escuela, los saintsimonianos, cuyos representantes fueron Olin de Rodríguez, Barthelemy Prosper, Saint-Amand Bazard y Pierre Leroux. Los principales postulados positivos de esta escuela eran: a) la exaltación del trabajo y de los derechos de los productores; b) oposición a la ociosidad y a toda riqueza heredada no merecida; c) planificación económica central; d) igualdad de sexos; y e) toda acción social debía ser para beneficio de la clase baja. Por el lado negativo sus postulados sostenían: a) su desprecio por la democracia; b) reconocimiento de los grandes industriales y banqueros como guías de los trabajadores, y c) buena disposición a trabajar a través de cualquier gobierno político, pero que les parece de muy poca importancia al lado de los asuntos económicos y su organización.

Otro de los socialistas utópicos fue el inglés Robert Owen, quien nació en Newport, Montgomeryshire, es considerado como el fundador del socialismo inglés, además de tener un decidido impulso al cooperativismo, fue dirigente de la Grand National Consolidated Trade Union. Owen, como propietario de una fábrica en New Lanark, llegó a la conclusión de que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, por lo que puso en práctica sus ideas filantrópicas y de buen trato a los obreros; con esas ideas y con su acción, fomentó y contribuyó al desarrollo del movimiento cooperativo y al del trade-unionismo, primera organización sindical importante en Europa y América en el siglo XIX.

Por otro lado, un socialista llamado Charles Fourier, pugnó por que el trabajo debía ser agradable a los hombres, a cuyo efecto tendrían que organizarse en falansterios, que eran comunidades libres de trabajadores para la producción de los bienes necesarios para la vida del hombre. Fourier proponía el cambio de trabajo, dentro de cada día de jornada laboral, de una ocupación a otra, con el fin de evitar la monotonía. El trabajo debía de elegirse voluntariamente y adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos.

El prototipo de los utopistas fue Etienne Cabet, que a principios de siglo escribió una obra llamada "Viaje a Icaria", en donde se declara partidario de una sociedad plenamente comunista, en la que todos los hombres serían iguales y desaparecería la propiedad privada. Pero veía con malos ojos las revoluciones violentas, creía, en cambio, que la nueva sociedad tuviese que derivar del razonamiento y de la convicción, y no de la fuerza.

Existieron otros escritores como Jean Charles Leonard Sismondi y Louis Auguste Blanqui, que no eran del todo socialistas utópicos, pero que aportaron con su lucha el nacimiento de los derechos laborales en el siglo XVIII y XIX.

b. La Edad Heróica.

Siguiendo a Mario de la Cueva⁴, vemos que la evolución en el siglo XIX del derecho laboral se puede ver en tres etapas: 1. La edad heróica; 2. La era de la tolerancia; y 3. El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria.

Comenzando con la primera etapa de los antecedentes laborales diremos que en la mitad del siglo XIX se integra la edad heróica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, esta denominación correspondía a la lucha sindical (pero dentro del derecho del trabajo), ya que se luchaba por su idea y libertades sindicales como la huelga, la negociación y contratación colectivas teniendo a éstas últimas como su finalidad inmediata, pues existía una impotencia por parte del Estado frente a la fórmula *laisser - faire, laisser - passer* de los fisiócratas. Los trabajadores tuvieron que oponerse a la anterior fórmula como un medio para obtener las condiciones propicias para que naciera el derecho sustantivo en la sociedad y así evitar abusos e injusticias que imperaban en la época.

⁴ *Ibidem.* p.15.

Inglaterra fue el primer escenario de esa lucha por las libertades colectivas, como ejemplo tenemos que en 1824 el parlamento inglés aprobó una ley que abrogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800 que prohibían la asociación de los obreros, este logro fue de Francis Place. Los sindicatos obreros ingleses habían sufrido la derrota de 1834, cuando fracasó Robert Owen como presidente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros.⁵ De ahí que fuese necesario presentar las reivindicaciones sociales lográndose a través del movimiento cartista que debe su nombre a "La Carta del Pueblo" (People Chart) de mayo de 1838, la cual, como menciona Mario de la Cueva: "la primera acción democrático - revolucionaria de los trabajadores"⁶, en donde se plantean seis puntos de exigencia política y de naturaleza constitucional y que dichos puntos tenían las siguientes características, según los enumera Néstor de Buen: "derecho de sufragio para los varones; voto secreto; que no fuese necesario ser propietario para pertenecer al Parlamento; que a los miembros del Parlamento se les pagase un sueldo; distritos electorales iguales y renovación anual del Parlamento".⁷ Con esto se inició una gran marcha hacia Londres, misma que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército.

La ley de 1824 creó desconcierto, pues si bien es cierto que el Estado fue impotente o espectador ante los cambios económicos por la actitud de la burguesía con el fin de explotar al proletariado, también lo era de que al pasar el tiempo los trabajadores fueron conquistando libertades colectivas y el Estado debía mantenerse al margen en relación a esas luchas, ya que si fue espectador ante la explotación, injusto sería que interviniera para defender a la burguesía, pues los trabajadores también querían que se sostuviese esa actitud frente a sus conquistas y que sólo se dedicara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir las condiciones que el Estado no podía, ni quería imponer.

⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Séptima edición. Porrúa, S.A. México. 1980. p.p. 171-172.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 16.

⁷ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 172.

Después de varios intentos el cartismo desapareció, pero se produjeron dos grandes acontecimientos que mucho ayudaron al movimiento obrero y que provocaron el cambio a la era de la tolerancia. Dichos acontecimientos fueron: la entrada del marxismo a la lucha de clases como pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo XVII.

En 1848, en el mes de febrero, se publicó el Manifiesto Comunista, el cual tuvo una gran influencia entre el proletariado ya que fue escrito en un lenguaje claro y sencillo, al alcance de las grandes masas y se compone de numerosos principios e ideas entre los cuales los más importantes son en primer lugar, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo término, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer lugar, la teoría de la revolución que enseñaba a los trabajadores que solamente a través de una revolución podrían alcanzar poner fin a la lucha, además de que esa revolución debía ser llevada a cabo por la clase trabajadora, ya que estaba destinada por la historia; el cuarto punto estriba en la visión de la sociedad socialista del futuro, en donde desaparece la propiedad privada sobre los instrumentos de producción y la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, el cual creado por las clases acaudaladas y poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; y finalmente entre los puntos más importantes del Manifiesto, se encuentra la invitación a los proletarios de todos los pueblos a unirse a la lucha por la reivindicación de los derechos del hombre. Dice al final:

"Los comunistas consideran indigno ocultar sus ideas y propósitos. Proclaman abiertamente que sus objetivos sólo pueden ser alcanzados derrocando por la violencia todo el orden social existente. Las clases dominantes pueden temblar ante la Revolución Comunista. Los proletarios no tienen nada que perder en ella más que sus cadenas. Tienen, en cambio, un mundo que ganar. ¡Proletarios de todos los países uníos!".⁸

⁸ MARX, Carlos y Federico Engels. Manifiesto del Partido Comunista. Tercera reimpresión. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México. 1992. p. 107.

También en el mes de febrero de 1848 estalló en París la revolución, de la que fue parte importante Alphonse de Lamartine, fue provocada por la plaga de la patata y las malas cosechas de 1845 y 1846, además de la crisis general del comercio y la industria en Inglaterra, y de condiciones internas especialísimas que tenía la monarquía francesa en crisis, pero en junio, unos meses después, fue apagada por el ejército, la guardia móvil y la guardia nacional de París al servicio de la burguesía. El 4 de mayo se proclama la República; ante esta euforia republicana, la influencia del socialismo utópico y sobre todo, la fuerza del Manifiesto Comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que se plasmó la idea del derecho del trabajo como derecho del hombre para atemperar el liberalismo económico que facilitaba la explotación del proletariado, es decir, un obstáculo puesto por la clase trabajadora contra la explotación del hombre por el hombre.

El gobierno provisional francés creó la Comisión de Luxemburgo para formular una legislación del trabajo, pero los acontecimientos posteriores que dieron origen al imperio de Napoleón III, otorgaron el triunfo a los burgueses y su sistema capitalista. Fue esta revolución, un comienzo para que concluyera la edad heroica que mencionamos; además esta revolución fue seguida por otras en distintos países de Europa. Podemos decir que la edad heroica concluye con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, y que aunque no puede fijarse una fecha exacta, porque varía de país a país, se dio un gran auge en éstos reconocimientos aunque sólo fueran de hecho y no de derecho.

c. La Era de la Tolerancia.

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX, y se le denominó así porque los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser castigados o perseguidos y sin que el Estado pudiese intervenir en su creación u organización, pero la derogación de las penas en las leyes y sus reformas no reconocían a las asociaciones como personas jurídicas, sino que las consideraban asociaciones de hecho, razón por la cual los burgueses dueños de los medios de producción no se creían obligados de ninguna forma legal a negociar o contratar colectivamente las

condiciones de trabajo y los trabajadores podían suspender el mismo, pero no paralizar las actividades de la empresa, ya que intervenía la ley y la fuerza pública para ayudar al empresario a conseguir nuevos trabajadores y continuar sus actividades. La huelga deja de ser un delito, pero se constituye como un ilícito civil, por el cual se daba origen a la facultad del patrón a rescindir los contratos de arrendamientos de servicios, en virtud del incumplimiento del trabajador. El reconocimiento de las libertades de coalición y asociación fue muy variable, por ejemplo en Inglaterra se reconoció en 1824, en Francia hasta 1864 y en Alemania hasta 1872 cuando se generalizaron las libertades.

d. El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la legislación ordinaria.

Este reconocimiento es una evolución lenta y paulatina, donde los principios empezaron a esclarecerse al terminarse el paso de los siglos. Esta etapa comienza con el desarrollo en la legislación laboral de Prusia y después del Imperio de 1870, en éste caso Otto Von Bismarck entendió que la burguesía debía de seguir una misión y era la de la conquista de los mercados internacionales y la lucha económica, pero también observar a las masas, ya que la prosperidad económica no podía realizarse aprovechando la miseria del proletariado.

A partir de 1860, el movimiento obrero resurge y la idea socialista cobraba fuerza día con día, situación que Karl Marx aprovechó para celebrar la reunión de confraternidad internacional en la Free Mason's Tavern, donde se propone crear un comité de trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional que anticipa la creación de la Primera Internacional. Por fin el 28 de septiembre de 1864 se lleva a cabo un mitin en el Martin's Hall of London, donde se acuerda la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores y éste empieza a sesionar a partir del 5 de octubre de 1864. Los estatutos de la Primera Internacional son redactados por Marx y aprobados por el Primer Congreso General celebrado en Ginebra del 3 al 8 de septiembre de 1866.

Por otra parte, se da una escisión del socialismo y mientras Marx se encarga de la organización de la Primera Internacional, Fernand Lasalle funda el Partido Obrero Social Demócrata.

La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. El movimiento obrero crecía día con día y era guiado por la influencia socialista; en 1875 una parte importante del socialismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknecht, en unión con los lasallianos, aprobó el programa de Gotha, que constituía un gran avance en la defensa de los derechos laborales. Bismarck promulga la ley antisocialista de 1878, la cual prohibía la formación de asociaciones que pretendían cambiar el régimen social, político o económico imperante, pero no resultó como lo esperaba, ya que el descontento obrero fue muy grande y tuvo que anunciar la institución de los seguros sociales.

A la caída de los ejércitos franceses por los prusianos, Blanqui intentó en 1870 el establecimiento de un gobierno socialista y un año mas tarde ocurre la toma del Hotel de Ville (la alcaldía) por los obreros armados, creándose un gobierno de Defensa Nacional y Thiers a la caída de Napoleón III y a la cabeza del gobierno francés instalado en Versalles, manda a robar la artillería de la Guardia Nacional del gobierno de Defensa Nacional de París, por ser ésta un peligro para los grandes terratenientes y capitalistas. Ante esta acción, el pueblo parisino se moviliza y declara la guerra a Francia y el 26 de marzo se elige y el 28 se proclama la Comuna de París. De inmediato la Comuna dictó una serie de medidas que constituyen un gran avance en los derechos laborales, como la abolición del servicio militar obligatorio, limitación de los sueldos de los miembros de la Comuna, la quema de la guillotina, apertura de las fábricas clausuradas por los patrones y se preparan para su explotación en cooperativas de obreros que integran una Gran Unión, supresión del trabajo nocturno de los panaderos y de las oficinas de colocación y la clausura de las casas de empeño por ser una forma de explotación a los obreros.

En 1854, Francia penetra en el tema de la legislación social cuando el Parlamento, por medio de una ley, reconoce la personalidad jurídica a las asociaciones sindicales y en 1898, la expedición de la Ley de Accidentes de Trabajo, siendo ésta la base de la Teoría del Riesgo Profesional. También en Francia, pero en París, se celebra el Primer Congreso de la Nueva Internacional del 14 al 21 de junio de 1889 en la Sala Petrelle.

A este Congreso, los autores lo denominan la Segunda Internacional, en la cual se trata con mayor énfasis la intención del Congreso a tratar los problemas concretos del proletariado. Su proyecto era el siguiente: 1.- Legislación internacional del trabajo. Reglamentación legal de la jornada de trabajo, trabajo nocturno y diurno; días de descanso para los adultos, mujeres y niños. 2.- Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria, así como de la industria doméstica. 3.- Vías y medios para obtener estas reivindicaciones. 4.- Abolición de los ejércitos permanentes y armamento del pueblo.⁹

A diferencia de la Primera Internacional, la Segunda Internacional va dirigida a cuestiones más específicas, ya que la Primera establecía la comunicación y cooperación entre los obreros de diferentes países con el fin de la ayuda mutua, el progreso y la liberación de la clase obrera, publicación de un boletín para facilitar la comunicación con las secciones, entre otras cosas; mientras que la Segunda, iba dirigida a derechos específicos, obviamente basados en los principios de la Primera, pero más concretos, que era lo que hacía falta en la época y no tan sólo opiniones.

e. La Primera Guerra Mundial.

La guerra estalla en 1914 por un pretexto como el atentado de Sarajevo, en el cual, el nacionalista serbio Gravilo Príncipe, asesina a Francisco Fernando, quien era el archiduque heredero de Austria - Hungría. Esto suspende toda acción social y consolida un sentido nacionalista que desvía el Internacionalismo proletario de

inspiración marxista. Entre 1914 y 1918 se inicia una profunda transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. El Estado comienza a intervenir en los procesos de producción y de distribución con el fin de sostener a sus ejércitos, lo que rompe con el liberalismo económico y da origen a un derecho económico activo, además de una nueva legislación laboral ya que los trabajadores al observar la necesidad del Estado de producir bienes suficientes para los ejércitos, también observan lo indispensables que se vuelven y, por tanto, buscan mejoras en sus derechos laborales. Además, los trabajadores para asegurar estas, proponen que en el tratado donde se firme la terminación de la lucha se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que llevó a cabo Justin Godard, secretario de Estado francés, por lo que a su propuesta se redactó una carta internacional del trabajo.

Con esto, se da una especie de legislación que no es de derecho público, ni de derecho privado, constituyéndose así el derecho social, del que hablaba Gustav Radbruch.

En los años posteriores a la guerra se presenciaron dos sucesos muy importantes para el desarrollo del derecho laboral europeo; el primero fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo el 28 de junio de 1919 y el segundo fue la Constitución de Weimar creada el 11 de agosto del mismo año. La Constitución Alemana de Weimar fue la primera de Europa que atendió en un capítulo los derechos laborales, los cuales se elevaron a la categoría de los viejos derechos del hombre; además produjo como consecuencia inmediata que los principios y normas constitucionales de derecho del trabajo adquirieran un rango superior a las leyes del poder legislativo.

La Constitución de Weimar, y en general el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, pues desde entonces, y de forma imperativa, las condiciones de trabajo se fijaban por acuerdos entre los trabajadores agrupados en sindicatos y los empresarios. Con esto los hombres se dieron cuenta del cambio de gran importancia en las relaciones

jurídicas, pues las condiciones conforme a las cuales se prestarían los servicios de un trabajador, ya no se discutiría entre el trabajador y el empresario, sino que el trabajador ingresaría a la empresa sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos.

Por otra parte, la Declaración de los Derechos del Trabajo contenida en la Carta Constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo, tuvo una gran repercusión en toda Europa ya que esta contenía un catálogo de derechos como el derecho colectivo, mismo que se encontraba integrado por la libertad sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, además de los consejos de empresa y económicos, cuya función consistía en que los trabajadores podían participar en la administración de las empresas.

En otro punto, el derecho individual recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán constituir la legislación más avanzada de la época. En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo, ésta dio una nueva perspectiva al derecho de gentes, porque todo lo emanado de ella era destinado a la regulación de las relaciones externas de los estados, ayudando al impulso de la legislación laboral de los países desarrollados.

Como consecuencia de estos acontecimientos, se dio un fervor legislativo, que Francia concretó junto con otros estados, en una recopilación que llevó por nombre Código del Trabajo, pero los contratos colectivos tenían la misión de superar los beneficios que las leyes otorgaban al trabajo. Todas las leyes, contratos y normas dieron origen a un nuevo derecho, un derecho de alto contenido social y fuera de las figuras del derecho civil.

El Tratado de Versalles dio fin a la Guerra el 28 de junio de 1919, éste es considerable para el derecho del trabajo, por el hecho de que dentro de su estructura observa recomendaciones a las naciones signantes, como la creación de la Organización Internacional del Trabajo que tendría a su cargo la formulación de ciertas normas reguladoras de los derechos de los trabajadores.

f. La Segunda Guerra Mundial.

Pocos años después de la primera guerra se vislumbraba ya una nueva, la presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler en la Alemania nazi y la instauración del nacionalsocialismo, además de la conquista del poder por Franco en España. Con todo esto se dio un cambio radical en Europa, ya que los sistemas totalitarios rompieron con la idea del derecho del trabajo y lo transformaron a un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad afirma Mario de la Cueva que: "se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra - humanos."¹⁰

Con la guerra se destruyeron a los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia, pero no se consiguió la paz plenamente. Después de tan encamizada lucha y de la explosión de las dos bombas nucleares, se da fin a la guerra y como consecuencia se crean y firman grandes documentos de paz y de derechos del hombre. Tal es el caso de la Declaración de Filadelfia de 1944, en donde la Organización Internacional del Trabajo demuestra la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la Organización, agregando que no se puede establecer una paz social duradera, sino sobre la base de la justicia social.

Otro caso es el de la Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945, cuyo objeto consiste en promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, además de mantener y promover la paz en el mundo. También, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en París el 10 de diciembre de 1948, recoge los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a los suyos, una existencia digna.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. cit. p.22.

En Latinoamérica se dieron la Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos (marzo - mayo 1948) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en San José de Costa Rica, el 22 de noviembre de 1966.

En los años siguientes Francia e Italia arreglaron sus constituciones para la verdadera defensa de los valores del trabajo. Por un lado, Francia ratificó los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789 y añadió el derecho del hombre a un trabajo libre en su Constitución de octubre de 1946. Mientras que Italia, por otro lado, reconoce en su Carta Magna a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que hagan posible éste derecho, consignando además los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social, en disposiciones sucesivas. Es así como concluimos los antecedentes históricos de los derechos laborales del presente estudio.

B. En México.

En cuanto a los antecedentes de nuestro país nos enfocaremos de manera breve en el final del siglo XVIII y los siglos XIX y XX, ya que éstos en nuestro país en materia laboral son muy importantes para cumplir el objetivo del presente estudio, puesto que con estos trabajaremos durante los siguientes capítulos y sin ellos sería incompleto el desarrollo del tema.

a. México Independiente.

En este apartado se describirán los hechos originados desde unos años después de comenzado el movimiento de independencia, hasta la Constitución de 1824, la cual es omisa en antecedentes de derecho laboral.

Comenzamos con los Sentimientos de la Nación mexicana, presentados por José María Morelos y Pavón al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de

Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, en donde en su párrafo doce expresa: "Que como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indulgencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".¹¹ Mientras que en el punto quince de dicho ordenamiento, Morelos insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.¹²

Con esto Morelos trató de que en el México Independiente se aplicarán estas leyes, pero no fue así, porque a pesar de la hondura de su pensamiento social, se continuó ejerciendo el viejo derecho español, las leyes de las Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y normas complementarias. El 6 de noviembre, el Congreso hizo constar en un acta solemne, la declaración de independencia, pero fue hasta 1821 cuando se acepta la independencia de México. Morelos en un principio tenía la idea de que se gobernara en nombre de Fernando VII, pero después la hace a un lado, para ir en contra de Rayón.

El "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana", mejor conocido como la Constitución de Apatzingán, fue sancionado casi un año después del documento de Morelos, en Apatzingán el 22 de octubre de 1814; a instancias de Morelos se incluyó en el artículo 38 que: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".¹³

Morelos insistía en la emancipación plena, además de otorgar derechos inherentes al ser humano, que no se gozaban durante el yugo de los españoles. Este

¹¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos. Antología Clásicos Mexicanos de los Derechos Humanos de la Conquista a la Independencia. T.IV. (Colección Clásicos). Comisión Nacional de Derechos Humanos, México. 1991. p. 185.

¹² TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808-1989. Decimoquinta edición. Porrúa, S.A. México. 1989. p. 30

¹³ *Ibidem*. p. 35.

decreto o Constitución no tuvo una vigencia práctica por las circunstancias que impidieron su actuación normal. Un año después, Morelos es capturado y fueron disueltos los restos de los tres poderes en Tehuacán, por el insurgente Manuel de Mier y Terán.

Otro documento importante es La Constitución de Cádiz, que fue expedida por las cortes y fue jurada en la Nueva España el 30 de septiembre de 1812, pero el virrey Francisco Javier Venegas la suspendió. Dicha Constitución fue restablecida por Félix María Calleja en algunas de sus partes, pero concluyó su vigencia por el renacimiento del sistema absolutista por decreto de Fernando VII, publicado el 4 de mayo de 1814 en España, y el 17 de septiembre del mismo año en la Nueva España.

En el mes de marzo de 1820, como consecuencia del levantamiento de Rafael del Riego y Antonio Quiroga en contra del absolutismo español en Andalucía y por los levantamientos populares en varias ciudades que siguieron, Fernando VII temeroso de que ocurriese lo mismo en Madrid, donde el pueblo comenzaba ya a agitarse, decidió poner en vigor la Constitución de 1812 y abrir paso al sistema democrático liberal¹⁴, misma que fue jurada e impuesta por el virrey Juan Ruiz de Apodaca el 31 de mayo de 1820 en la Nueva España.¹⁵ En esta Constitución no se prescribía ningún derecho o libertad de trabajo, por lo que Morelos se adelantó con sus Sentimientos de la Nación y México con la Constitución de Apatzingán.¹⁶ Para concluir solo mencionaremos que en el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona en su artículo 12 lo siguiente: "todos los habitantes del (sic) (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo"¹⁷; dando puerta abierta a la libertad

¹⁴ MIRANDA, José y otros. Historia de México. Decimotercera edición. E.C.L.A.L.S.A. México. 1987. p. 389.

¹⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808 - 1989. Op. cit. p. 59.

¹⁶ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. cit. p. 289.

¹⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808 - 1989. Op. cit. p. 115.

del trabajo, pero por desgracia no concretizó una legislación para su verdadera protección, al igual que el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano y en la Constitución de 1824, en donde se adopta la forma de república representativa, popular, federal, omitiendo también protección alguna de los derechos de los ciudadanos al trabajo o sobre algún derecho laboral en particular.

b. Constitución de 1857.

Ahora nos toca el tema de la Constitución de 1857 y comenzaremos por hacer una breve mención de sus antecedentes. La Revolución de Ayutla, una de las luchas del pueblo mexicano para integrar su nacionalidad, conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque el fin en esta época era acabar con la dictadura de Santa Anna y conseguir la reivindicación de derechos consagrados en las viejas declaraciones de derechos. Después de que Juan Álvarez, Benito Juárez e Ignacio Comonfort quitaron del poder a Santa Anna, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La Constitución del 1857 es una declaración de derechos con hondo sentido liberal e individualista. Los artículos que son particularmente importantes en la materia laboral son los artículos cuarto, quinto y noveno de dicho ordenamiento, mismos que por su importancia serán descritos a continuación.

En el artículo cuarto se otorgó el derecho a la libertad del trabajo, con la limitativa de que sea útil y honesto, además de otorgar el derecho al disfrute de los productos del trabajo. Después de que la clase trabajadora fue oprimida se les otorgaba una gran prerrogativa con este artículo. También señala que el trabajo y su producto no podrán ser impedidos, sólo por sentencia judicial, decisión gubernativa y cuando ofenda los derechos de la sociedad o de un tercero. Es una creación del más alto nivel social.

Respecto al artículo quinto, vemos que es aun más importante, porque habla del derecho al salario y además de un salario justo. Por otro lado, prohibió la esclavitud por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Recordemos que los trabajadores han sido siempre una clase que vive en constante miseria y dolor y estas líneas daban vida a una reivindicación por ellos tan deseada. Mencionaba el artículo quinto, en su última parte, que no se podrían autorizar convenios en que el hombre pacte la salida del país a un trabajador mexicano.

Por último, el artículo noveno señalaba la libertad de asociación y reunión, siempre y cuando fueran de carácter pacífico y con objeto lícito. Este artículo consagró el derecho a la formación de sindicatos para la protección de sus condiciones de trabajo, ya que como lo hemos mencionado, la clase trabajadora se encontraba muy dañada y explotada.

Estos son someramente los artículos más importantes de la Constitución del 1857, que consagran las bases de los derechos laborales que podemos encontrar también en las actuales Constitución y Ley Federal del Trabajo.

c. De la Constitución de 1857 a la Constitución de 1917.

Fue inmediata la reacción conservadora a la Constitución de 1857. El Arzobispo de México prohibió a sus fieles que la juraran. En toda la República surgieron brotes de revuelta contra el gobierno de Ignacio Comonfort, quien decidió llegar a un acuerdo con el general Félix Zuloaga, un militar de su confianza, que en ese tiempo tenía acuartelado un batallón listo para actuar en favor de los conservadores. Zuloaga con el apoyo de Comonfort lanza el Plan de Tacubaya con el que se abolió la Constitución del 1857 y ratificaba a Comonfort en el mando y convocaba a un nuevo congreso para expedir otra Constitución, pero Comonfort por miedo se inclina otra vez por el lado liberal y libera a Juárez de la prisión. Después Zuloaga es desplazado por los mismos conservadores y en su lugar queda Miramón, el cual, ataca el foco liberal de Veracruz y la Ciudad de México con la ayuda de Leonardo Márquez.

En marzo de 1860, Miramón intenta un nuevo ataque a Veracruz, pero Juárez lo derrotó porque hizo un acuerdo con un almirante norteamericano para que aprehendiera al almirante conservador a cargo: Tomás Marín. Los generales liberales empezaron la reconquista de plazas perdidas. Tocadas a fondo, las fuerzas de los conservadores se concentraron en la capital, pero el general liberal González Ortega vence a Miguel Miramón y hace que salga de la ciudad. Con el triunfo liberal, Juárez dicta las Leyes de Reforma y se consolida como Presidente constitucional, ante tal situación se iban a dejar las armas, pero con las intenciones imperialistas de Napoleón III, tuvieron que luchar contra el ejército francés y derrocar la monarquía impuesta a cargo de Maximiliano el 19 de junio de 1867.

En su última etapa de vida, Juárez formuló leyes importantes, como jurista que era. El 13 de diciembre de 1870 promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. El 1° de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal, poco más de tres meses antes de la muerte del gran jurista. Pero a pesar de que Juárez fue un gran patriota, los derechos de los trabajadores no fueron protegidos por él, ya que en ninguna ley se encuentra un cambio en las condiciones sociales de la clase trabajadora, sino por el contrario en el Código Penal en su artículo 925 pone de manifiesto un sentido antisocial que choca con el constituyente de 1856 - 1857, dicho artículo expresaba: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que fomen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".¹⁸ Se observa en esta disposición la similitud con el sistema francés para combatir los delitos de coalición.

El Código Civil de 1870 contiene dos capítulos de "relaciones laborales", el primero se refería al servicio doméstico y el segundo al servicio por jornal, ambos contenidos en el Título Décimo Tercero del Libro III. Estas disposiciones mostraban un gran proteccionismo al patrón, dejando al arbitrio la terminación del contrato, sin

¹⁸ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. cit. p.p. 296- 297.

responsabilidad alguna; también señalaban la libertad de contratar la duración de la jornada, lo que era aún más despreciable para la clase trabajadora de la época, pero la intención del legislador fue procurar dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no era equiparable a un contrato de arrendamiento; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaban un título en dicha disposición, la cual era aplicable a todas las actividades del hombre.

En 1906, el pueblo de México fue testigo de dos grandes episodios de la lucha por los derechos laborales, dichos episodios fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco y se caracterizaron por ser las huelgas que más causaron problemas para el porfiriato, porque Porfirio Díaz hubiese podido adelantarse a los problemas sociales que amenazaban en ese tiempo, pero no lo hizo.

El 31 de mayo de 1906, los trabajadores de las minas de cobre de Cananea, Sonora, fueron a la huelga contra la Green Consolidated Copper Company norteamericana, para exigir alza a salarios y trato igual al de los trabajadores norteamericanos. Habían formado un sindicato que en su acción política se inspiraba en el Partido Liberal de los hermanos Flores Magón. La huelga empezó el 1 de junio y fue reprimida con gran saña, ya que el gobierno mexicano permitió la entrada de tropas norteamericanas para masacrar a los trabajadores mexicanos. Ocho meses después, los obreros textiles de la fábrica de Río Blanco, Orizaba, entraron en pláticas con el gobierno para una alza de salarios. El aumento de la exportación del algodón había provocado la subida de precios en el mercado interno, y las fábricas empezaron a cerrar. Los trabajadores se fueron a la huelga en diciembre de 1906. Al parecer, habían llegado a un acuerdo y volverían al trabajo el 7 de enero de 1907, pero los dueños de las fábricas decidieron mantenerlas cerradas. Hambrientos y desesperados, los trabajadores saquearon la tienda de una de las fábricas, mataron a un empleado y prendieron fuego al lugar. Las tropas federales respondieron brutalmente y mataron a cientos de trabajadores. Durante dos días, hasta el 9 de enero, la represión continuó y se sucedieron los fusilamientos.

A la par de la huelga de Cananea, Flores Magón publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento prerevolucionario más importante para la historia de los derechos laborales; en él están delineados algunos principios que actualmente podemos observar en la Constitución Mexicana. Flores Magón a través de su Partido Liberal recalcó los siguientes principios: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En cuanto a los riesgos de trabajo en esta época el Estado de México y Nuevo León crearon leyes sobre los riesgos de trabajo y sobre las indemnizaciones que debían recibir los trabajadores por los patrones cuando los primeros sufrieran un riesgo de trabajo.

La inquietud social y política que creció desde 1900 provocó que a medida que pasaba el tiempo se iba incrementando el descontento social de la población ante la dictadura de Porfirio Díaz. La clase obrera era muy maltratada, pues no existían ordenamientos que los protegieran, aunado a que el setenta por ciento de la población era rural y por lo mismo era realmente explotada. Nuevamente surge la acción de poner fin a la dictadura gubernamental, que ya no era tanto de Díaz, sino de la burguesía y el grupo de los científicos que eran de sobremanera conservadores del sistema imperante. Hasta que el General Francisco I. Madero expide el Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, en donde desconoce el gobierno de Díaz, convoca al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección. A la caída de Díaz, de la Barra y después Madero llegan a ser presidentes, pero sus

gobiernos no actuaron en favor de los campesinos, por lo que surge un caudillo muy nombrado: Emiliano Zapata con su proclama de Tierra y Libertad.

Una vez sucedido todo esto se vuelve al fervor proteccionista de su ley fundamental, su sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. Después se celebra el Plan de Guadalupe, en donde se desconoce al traidor de Huerta como presidente, así como los poderes de los gobiernos de los estados y se propone Carranza como Primer Jefe del Ejército. Este plan es el antecedente inmediato de la Constitución de 1917.

d. Texto Original de la Constitución de 1917.

Carranza, el Jefe del Ejército Constitucional convoca a la reunión de un Congreso Constituyente para dar al país una nueva Constitución. Se reunió el Congreso en Querétaro en noviembre de 1916; el primer jefe, Carranza, presentó un proyecto de Constitución que después es promulgado el 5 de febrero de 1917 como la Nueva Constitución Mexicana.

Al discutirse el artículo 5° de la Constitución se presentó un proyecto de disposiciones reguladoras de las bases del derecho al trabajo. Se opuso a esta iniciativa un grupo renovador. Después de arduas y acaloradas polémicas llegaron a un acuerdo que consistió en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo.

Aceptada la fórmula, se trabajó en privado por los representantes de uno y otros grupos, con intervención del Secretario de Gobernación, y se formuló un proyecto del artículo 123, el que sometió a la consideración del Constituyente y lo aprobó.

El texto original que enmarca la Constitución de 1917, respecto al artículo quinto, es el siguiente: "Art. 5. 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, los de jurados, los cargos consejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre 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 contenido 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".¹⁹

El artículo noveno expresaba:

"Art. 9. No se podrá coartar el derecho a asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profiere injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se deseé".²⁰

El artículo 123 de la Constitución disponía:

"Art. 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los

¹⁹ TENA RAMÍREZ, Felipe. *Leyes Fundamentales de México, 1808 - 1989*. Op. cit. p.p. 819- 820.

²⁰ *Ibidem*, p.p. 820- 821.

jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos:

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor a cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros

recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales de higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como de organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá la obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraías por los trabajadores en favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles, dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesoras;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular, y

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados".²¹

Para concluir este apartado diremos que los artículos señalados fueron acentuando el predominio de los valores sociales, lo que impulsó la convicción de la necesaria intervención del Estado para ordenar a la sociedad y más en materia laboral, porque esta se encontraba realmente descontenta, pero al configurarse estos nuevos derechos sociales, la multiplicidad de los niveles funcionales hizo que estos derechos se transformaran para adquirir el carácter propio de conferir estatus, delimitar, asegurar y determinar la situación jurídica del individuo, así como las bases de su situación jurídica respecto con otros individuos, en materia de trabajo y protección de derechos laborales. Mientras que por otro lado los derechos individuales no resaltaban con gran énfasis los valores sociales, sino que solamente se dirigían a la protección del derecho del individuo y no como los derechos sociales referidos a la protección de determinadas colectividades, por ejemplo, los grupos débiles y desprotegidos.

e. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Constitución Carrancista de 1917, en el proemio del artículo 123 establecía el deber del Congreso y de las legislaturas estatales de crear legislaciones en materia laboral, sin embargo, el Presidente de México en esa época, Emilio Portes Gil propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, de las facultades del Congreso, y del proemio del artículo 123 a fin de que solo tuviese la facultad del Congreso y ya no la legislatura de los Estados, es decir, de alguna manera federalizar la materia laboral.

Antes de ser aceptado el proyecto, la Secretaría de Gobernación convocó a una reunión obrero - patronal el 15 de noviembre de 1928, en donde se discutió un proyecto de Código Federal del Trabajo. Dicho documento fue publicado por la CTM y se puede considerar como antecedente inmediato a la Ley.

²¹ Ibidem. p.p. 870 - 874.

Las reformas constitucionales a los artículos 73, fracción X, y 123 se dieron el 6 de septiembre de 1929 e inmediatamente después el Presidente Portes Gil mandó el proyecto de Código Federal del Trabajo para su aprobación en las Cámaras, pero no fue aprobado como él pensaba, ya que tenía muchas enemistades, además de establecer una sindicalización única, lo que no permitieron los diputados defensores de la clase obrera.

Se hizo un Segundo Proyecto, pero ahora en vez de llamarle Código, se le llamó Ley, esto fue dos años después. El Proyecto fue formulado por Aarón Sáenz, en ese entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, junto con su comisión redactora Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz G. A este proyecto se le dio aprobación después de múltiples modificaciones y fue promulgado como Ley el 18 de agosto de 1931 por el entonces Presidente de México Pascual Ortiz Rubio.

2. Derechos humanos.

Ahora corresponde la descripción breve de los antecedentes del reconocimiento de los derechos humanos en la historia del mundo y de nuestro país. En la actualidad diversos estados abrazan en su ley fundamental los derechos antes mencionados, así como en los tratados o convenciones internacionales, además de las Declaraciones solemnes, colocándolos en una posición de primacía respecto de los demás derechos que puede ostentar la persona. Pero no siempre ha sido así, porque los derechos humanos se han tenido que ir conquistando al precio del dolor y la lucha por conseguir su reconocimiento. Actualmente vemos muchas organizaciones no gubernamentales que se encargan de la defensa de los derechos humanos, y si existen organismos de defensa es por que a menudo existen violaciones a éstos. Veremos en los antecedentes la evolución del reconocimiento de los derechos humanos en la historia. Comencemos con la descripción.

A. Antecedentes internacionales.

La historia de los derechos humanos podemos dividirla en tres grandes etapas: a) la etapa inicial; b) etapa de reglamentación o positación; y por último la c) internalización o globalización.²¹

a. La etapa inicial.

Los derechos del hombre siempre han sido motivo de preocupación, por eso es que vemos sus orígenes en Egipto y Mesopotamia, donde se consideraba legítimo el uso de la fuerza para proteger los derechos de los desprotegidos. Entonces con esto vemos que las legislaciones antiguas se preocupaban por los débiles y los protegían con la ley. Después vemos el Código de Hammurabi de 1690 a. de C. en donde se describen los derechos comunes a los hombres sobre la vida, la familia, la propiedad, el honor y la buena fama, agregando que el derecho estaba por encima del arbitrio del Rey.

500 años a. de C., Buda, en la India, hablaba de la igualdad de origen de los hombres, mientras que en Grecia es donde aparecen testimonios de la conciencia de que el Hombre es libre y responsable de sus actos. Datos significativos de origen griego son los siguientes:

1. El sistema político de Atenas basado en el hombre libre y con la instauración de la democracia directa de Pericles con la participación, en los asuntos públicos, de todos los ciudadanos.²²

2. La creencia en las leyes no escritas superiores y anteriores a las de organización política, que está en el pensamiento de los sofistas y estoicos; y

²¹ ALEMANY VERDAGUER, Salvador. Curso de Derechos Humanos. Bosch, Casa Editorial, S. A. España. 1984. p. 21.

²² Esto sucedió aproximadamente en el siglo V antes de Cristo.

3. El juicio seguido contra Agorato (año 403 a. de C.) en el que entran en juego los derechos humanos.

En Roma se dio la regulación del Derecho a la libertad concebida por los griegos y el tutelar al individuo en las relaciones entre el poder y los particulares, protegiendo mediante una gran variedad de interdictos. La Ley de las Doce Tablas aseguraba la libertad, la propiedad y la protección de los derechos del ciudadano y por eso era considerada el origen de un texto constitucional. Durante el mandato del emperador Trajano (98 - 117) se encomendó al Curador de la Ciudad la protección de los niños y de las clases más humildes contra los poderosos aunque éstos estuvieran investidos de autoridad.

Con el emperador Valentiniano I (364 - 375) se estableció el Defensor Plebis con el fin de simplificar la administración de justicia y acabar con los abusos de los poderosos.

Con el Cristianismo, con su mensaje dirigido a todos los hombres, supone un gran avance al romper con la desigualdad de los hombres por su origen y la esclavitud, e influir decisivamente en la fundamentación de los derechos de la persona al dignificarla.

Con la desaparición del Imperio Romano (siglos IV y V) y su fragmentación en pequeños reinos también desaparece el derecho romano protector de los ciudadanos libres, y hace su aparición la fuerza como fuente u origen de derechos.

Esta etapa es la base de muchos conceptos filosófico-jurídicos que tuvieron mucha influencia en los siguientes pensadores y obviamente mencionan los conceptos básicos para nuevas declaraciones de derechos humanos y reconocimientos registrados en las siguientes etapas. Entre los conceptos básicos podemos encontrar la libertad, igualdad, la equidad, bien común y justicia.

b. Reglamentación o positivación.

Los derechos humanos de esta época son en cierto modo estamentales. es decir, iban dirigidos a ciertos grupos de personas o estamentos, por tanto, no alcanzaban la generalidad a todos los súbditos de un país o ciudad.

En la Edad Media se reconocen en diversos documentos jurídicos derechos humanos, que regularmente son restricciones al poder real y sus agentes, para evitar agresiones y abusos. Este tipo de documentos aparecen en toda la Europa occidental, dando lugar además al desarrollo social y económico de las ciudades, ya que como protegían al extranjero contra las ofensas de otros y además daban oportunidad a que residiera en la ciudad, por eso las ciudades iban desarrollándose social y económicamente. Entre los documentos más importantes podemos mencionar a las Curias de León (año 1188) en donde el Rey Alfonso IX se comprometía a hacer justicia y a otorgar ciertas garantías a las personas como un pequeño catálogo de derechos individuales; otro es la Carta Magna de Juan Sin Tierra en 1215 promulgada en Inglaterra, donde se conviene con obispos y barones, además del Rey, a respetar determinados derechos de los barones de su reino que ya poseían con anterioridad. Estos derechos eran de manera general los siguientes: La libertad de la Iglesia; no incautación a tierra alguna para pago de deuda siempre y cuando el deudor tenga bienes suficientes para pagar; el hombre libre sería castigado en proporción al grado del delito que haya cometido, los condes y barones sólo podrían ser castigados por sus iguales y en proporción a la gravedad del delito; ningún hombre libre será detenido ni preso, ni desposeído de sus derechos o posesiones, ni declarado fuera de ley ni exiliado, ni perjudicada su posición de cualquier otra forma, a no serlo por medio de un juicio legal de sus iguales o por la ley del país.²⁴

Por otro lado, también encontramos en esta época la declaración de la Bula de Oro de 1222, en Hungría promulgada por el rey Andrés II, que limitaba los poderes de la Corona, y la Joyeuse Entrée, en Bélgica, especie de juramento en la toma de

posesión del Príncipe. Además surgen las Disposiciones de Oxford en 1258, en Inglaterra, en donde se disponía que en cada Condado se elegirían cuatro caballeros sabios y leales, y que cada vez que se reuniera el Tribunal del Condado se juntarían para recibir todas las demandas relativas a los daños y perjuicios que hubieran sido causados por los sheriffs, los alguaciles o cualquier otro hombre, a cualquier persona, y para reunir las piezas de convicción relativas a esas quejas, en espera de que la región sea de nuevo visitada por el juez real. Otro documento importante es el Pacto del 1° de Agosto de 1291, que es el origen de la Confederación Suiza, en donde se consagran derechos de libertad y seguridad jurídica. El Código de Magnus Erikson de Suecia de 1350 en donde observa las obligaciones del Rey, entre las que se encuentran la de seguridad jurídica tanto para el procesado así como la seguridad en las posesiones de los súbditos.²⁵

Ya para el siglo XV observamos la evolución de los derechos humanos con la Pragmática de los Reyes Católicos de 1840, en donde declaran la libertad de residencia para cualquier hombre y mujer, vecinos o moradores de los distintos Reinos. A este documento le siguen otros como las Leyes de Burgos del 27 de diciembre de 1512, en donde la Ley Primera, Décima Tercera, Décima Octava y Vigésima Novena en donde se dan ciertos derechos a los habitantes de las Indias, también la Cédula concedida por Fernando El Católico en 1514, donde permite a los indios casarse y que ninguna ley se los impida. Otro documento importante es el Decreto de Carlos I sobre la Esclavitud en las Indias de 1524 que disponía entre otras cosas la de que no se podía obligar a un indio libre a trabajar, so pena de muerte.

Durante el siglo XVI proliferaron las disposiciones de protección a los derechos humanos en las Indias, como hemos visto, estos documentos se enfocaban a otorgar una mínima parte de derechos a los indios conquistados; tal es el caso de la Bula Sublimis Deus concedida por Paulo III dada en San Pedro el año de 1573, Las Leyes Nuevas de Indias del 20 de noviembre de 1542, La Real Cédula del Rey Felipe

²⁴ PECES BARBA, Gregorio y otros. Derecho Positivo de los Derechos Humanos. (Colección Universitaria). Debate. España. 1987. p.30 y 31.

II al Virrey del Perú en 1592 en la que se reconoce el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia.

En Europa surgen las luchas religiosas, a mediados del siglo XVI, mismas que concluyen con la firma de Paz de Ausburgo en 1555, que consagra el principio de que los súbditos han de profesar la religión oficial de su monarca. Esta violación al derecho de libertad de conciencia y culto religioso de las personas da lugar a un movimiento para lograr el reconocimiento del derecho a la libertad del pensamiento y de profesar libremente una religión, que se logra por medio del Edicto de Nantes, en Francia en 1598.

En el siglo XVII son también muchos los documentos los que defienden ciertos derechos para el hombre. En este siglo se dan los documentos mas importantes para la historia de los derechos humanos y de la figura del amparo en muchos países.

Comenzaremos por la Petition of Rights (Petición de Derechos) del 2 de junio de 1628 en donde después de una gran tensión entre el Parlamento y la Corona Inglesa y con el reinado de Jacobo I, sucedido por el de Carlos I, que desembocaría en la guerra civil y la ejecución del Rey, el Juez Coke que era el autorizado para exigir que las demandas del Parlamento se transmitieran al Rey, manda a éste una petición de reivindicación redactada por los Lores y los Comunes, en la cual, se establecía que nadie podía ser detenido o juzgado mas que por la ley ordinaria, la abolición de la ley marcial y la supresión de la obligación de alojar soldados.²⁵

Otro documento fue el Cuerpo de Libertades de la Bahía de Massachusetts del mes de diciembre de 1641, este documento fue el primer catálogo norteamericano de derechos humanos y ejerció una gran influencia sobre los textos positivos posteriores de las demás colonias. Entre los derechos que consagra encontramos el de la vida, el honor, la libertad, seguridad jurídica, integridad corporal, a la familia, al trabajo, etc.

²⁵ Ibidem. p.p. 34 a 36.

²⁶ Período que comprende de 1603 a 1625.

Siguiendo a esta declaración encontramos el Acta de Habeas Corpus del 26 de mayo de 1679, que básicamente consiste en presentar al prisionero ante el juez con el objetivo de verificar la legalidad de la acusación que se le hace. Más que un derecho fundamental es una técnica jurídica articulada para la defensa de la libertad personal.

La Declaración de Derechos de junio de 1688, es el siguiente documento importante de este siglo, aprobada por el Parlamento el 12 de febrero de 1689, y que fue presentada por Guillermo de Orange, esposo de María la hija de Jacobo II, quien fue destronado y se refugia en la Corte de Luis XVI, para no volver nunca a Inglaterra. Con la Bill of Rights se abre un período de producción legislativa que consolida el régimen salido de la Revolución Inglesa. Entre los principales derechos que consagra esta declaración son: la seguridad jurídica, derecho de petición, de poseer armas en casa, y de no pagar impuestos en dinero por o para el uso de la Corona bajo pretexto de prerrogativa sin consentimiento del Parlamento.

A la obtención de la libertad religiosa con el Edicto de Nantes y de la libertad de conciencia, ahora los hombres se empezaron a preocupar por sus derechos civiles y políticos, puesto que por la situación que se vivía, la burguesía aumentaba en menor proporción que la clase proletariada, misma que buscaba reclamar la supresión de privilegios de la nobleza y la igualdad ante la ley, afirmando sus derechos de libertad y de propiedad. También aparecen corrientes que luchan por la humanización del derecho penal y de abolición de la tortura.

Es en el siglo XVIII cuando se asientan de manera definitiva los derechos fundamentales como derechos del individuo, es decir, ya no son los derechos de los súbditos, sino que se convierten en derechos del hombre sin distinción de raza, color, sexo, etc. Los documentos están ligados al movimiento constitucional que operó en un cambio en la estructura política de los Estados. Estos documentos se contienen en la parte dogmática de las Constituciones y formaban un conjunto de derechos bien definidos. En esta etapa se da una transformación del Estado, es decir, el Estado pasa de una posición liberal a una posición social.

Lo más importante que se observa en este siglo es el conjunto de declaraciones de derechos de los Estados de América del Norte, y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano francesa. El primer ejemplo de declaración de Derechos Humanos moderna es la que encontramos en las colonias inglesas en Norteamérica, con la Declaración de Derechos del Estado de Virginia del 12 de junio de 1776, que en su artículo primero consagra que todos los hombres son por naturaleza libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos. En su artículo segundo establece que todo poder es inherente al pueblo y que proviene de él. También establece otro tipo de derechos de seguridad jurídica, libertad, igualdad, tanto en el proceso como en la libertad.²⁷

La Declaración de independencia de los Estados Unidos de 4 de julio de 1776 es considerada como la primera formulación legal de los derechos del hombre, con obligación de proteger los derechos naturales. Decía en su preámbulo:

"Sostenemos que estas verdades son de suyo evidentes, que todos los hombres son creados iguales; que están dotados por su creador de ciertos derechos inalienables; ... que para asegurar tales derechos se instituyen entre los hombres los gobiernos, que derivan sus justos poderes del consentimiento de los gobernados; que toda vez que una forma de gobierno se vuelve destructiva de estos objetivos, es el derecho del pueblo alterarlo o abolirlo".²⁸

Thomas Jefferson, John Adams, Benjamin Franklin, Roger Sherman y Robert R. Livingston formaron parte del comité que dio forma y vida al comunicado, siendo el primero de ellos Jefferson, el gran padre de la Declaración.

Otra declaración que apuntaremos es la Declaración de Derechos y normas Fundamentales de Delaware del 11 de septiembre de 1776, la cual, denota a criterio de Gregorio Peces Barba lo siguiente: "refleja la influencia de otros textos positivos de las colonias, especialmente de las declaraciones de derechos de Virginia y

²⁷ PECES BARBA, Gregorio y otros. Derecho Positivo de los Derechos Humanos, Op. cit. p.p. 101-105.

²⁸ CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos del Hombre. Cuarta edición. Reus, S.A. España. 1992. p. 121.

Pennsylvania. Además garantiza el ejercicio de los derechos civiles solo a los cristianos".²⁹

Esta declaración establece la fundamentación popular en el gobierno a través de un pacto, recoge además el derecho del pueblo a participar en la legislación, el derecho de petición, el de imparcialidad de los jueces y el ya mencionado en la no excesividad de la fianza o multas desmedidas, ni penas crueles o inusuales.

La revolución francesa supone un reconocimiento de los derechos individuales, civiles y políticos, dando lugar a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada por la Asamblea Nacional, después de más de siglo y medio sin convocarse, del 26 de agosto de 1789, en Versalles. Más, como indica Biscaretti, la Declaración de 1789 fue absorbida de modo indeleble, en sus principios esenciales por el ordenamiento constitucional francés y mantenida siempre en vida por el mismo a través de múltiples vicisitudes: de tal modo que a ella, aun explícitamente, reenvían los preámbulos de las últimas Constituciones francesas de 1946 y 1958. Lo anterior como sostenimiento de la influencia de esta declaración en Constituciones actuales.³⁰

Como características mas relevantes de la Declaración francesa siguiendo a Peces-Barba podemos señalar las siguientes: 1. Constituye un caso paradigmático de formulación abstracta y racionalista de los derechos humanos como derechos naturales. 2. Está plasmada en un texto único, producto de varias redacciones, a diferencia de las declaraciones norteamericanas. 3. Supone una ruptura total con la tradición histórica anterior a la legislación de la Monarquía. 4. Además de una Declaración de Derechos, representa el núcleo del constitucionalismo moderno y sus principales postulados. 5. Respecto de las declaraciones norteamericanas, tiene un carácter más laico y en ella apenas aparecen referencias religiosas. 6. Establece una nueva legitimidad, que expresa la fundamentación del nuevo Estado liberal de

²⁹ PECES BARBA, Gregorio. Derecho Positivo de los Derechos Humanos. Op. cit. p. 101-105.

derecho. 7.Reconoce la vinculación de los derechos a la Constitución, es decir, supone la necesidad de su positivación para la plenitud de tales derechos. 8.Trasciende del ámbito nacional, puesto que se presenta con una vocación de universalidad y se ofrece como modelo a toda la humanidad.³¹

Esta declaración fue de gran influencia para muchas Constituciones en el mundo, por lo tanto, mencionaremos algunas de sus disposiciones. El artículo primero dispone: que "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales solo pueden fundarse en la utilidad común; en el artículo segundo señala que la meta de toda asociación política es la conservación de derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son: la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión; el tercero señala que el origen de toda soberanía reside esencialmente en la nación; El artículo cuarto define la libertad como en el poder hacer todo lo que no daña a los demás. Señala además en otros artículos las garantías de seguridad jurídica, a la participación política, etc.

Con esto terminamos el siglo XVIII y empezaremos por el siglo XIX en el que se encuentran abundantes declaraciones sociales de derechos humanos .

Las declaraciones del siglo XIX siguen la forma de la declaración francesa de 1789, pero la estructura y su carácter no deja de presentar algunas novedades, como las corrientes liberales, conservadoras y la doctrinas marxistas. En esta fase se reconocen los derechos humanos de resistencia o del poder para después crecer en número en los derechos humanos de oposición al poder. En la etapa mencionada se da el cambio de la promulgación solemne de las declaraciones de derechos humanos a la integración a la Constitución de éstos derechos consagrados. Los derechos humanos dejan de proclamarse en declaraciones abstractas y programáticas para

³⁰ CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos del Hombre. Op. Cit. p. 121.

³¹ PECES BARBA, Gregorio. Los Derechos del Hombre en 1789. Reflexiones en el Segundo Centenario de la Declaración Francesa. T. VI. Asociación Francesa de Derecho. España. 1989. p. 57 ss.

incluirse en la norma jurídica fundamental de cada país, la Constitución, alcanzando así las garantías y seguridades establecidas en la misma.

En Suecia, 1809, aparece la institución del Ombudsman para proteger los intereses de los ciudadanos, figura que hasta la fecha se ha mantenido.

La Constitución de 1814 de Francia recoge los derechos humanos y los introduce en su articulado, así como la Constitución de Cádiz que menciona algunos derechos de manera dispersa. Otra Constitución es la Constitución de Bélgica de 1831 que también consagra algunos derechos humanos. Hablando de este siglo es importante recalcar la publicación del Manifiesto del Partido Comunista en 1848, en donde Carlos Marx y Federico Engels consagran una cantidad de derechos sociales, económicos y jurídicos, junto con los clásicos derechos individuales.

Por otro lado, también en Francia, en su Constitución de 1848 recoge por primera vez algunos derechos sociales y económicos.

En esta época también se luchó por la libertad, primero con la trata de esclavos y luego de la esclavitud misma de sus consecuencias, cuyo posterior desarrollo alcanza una gran dimensión internacional culminando en la etapa de internacionalización de derechos humanos.

En el siglo XX las cosas no son tan contrastantes como en los anteriores, pero con la diferencia de que nuestro siglo expresa la consolidación de los derechos económicos, sociales y culturales que aparecieron en el siglo XIX. Se produjo su integración con los derechos civiles y políticos y, así la filosofía de los derechos fundamentales supone el esfuerzo de síntesis que encontramos ya en los textos de principios del siglo, empezando por la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y por la Constitución alemana de Weimar. Estas Constituciones recogen ciertos derechos que aparecen como consecuencia de la revolución industrial y de las luchas del proletariado, mismos que se vuelven clásicos y que son los económicos y sociales. Principalmente éstas dos Constituciones enmarcan los anteriores, entre los que

destacan: 1. El derecho al trabajo, su seguridad y en condiciones humanas; 2. la ampliación del sufragio en la representación política, en un sufragio universal y no restrictivo como antes; 3. La asociación sindical, con sus derechos sindicales y de la libertad de sindicación. Otro derecho que recoge la Constitución mexicana es el de la protección del amparo.

Otras Constituciones fueron promulgadas, como fue la rusa, que con el triunfo de los bolcheviques surge el del 10 de julio de 1918, y que se inicia con la Declaración rusa de los derechos del pueblo trabajador y explotado del 4 de enero de 1918. Esta declaración es una réplica a la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano, de honda repercusión en las constituciones soviéticas y de las democracias populares, como la estaliniana de 1936 en Rusia.

La Constitución de Finlandia, en 1919, recoge la figura sueca del Ombudsman, después la toma la Constitución de Dinamarca en 1935 y a partir de esta se fue generalizando a otros países europeos. La Constitución de Austria de 1920 establece un control de constitucionalidad, mismo que examina las violaciones de los derechos en ella conocidos. La Constitución española de 1931 instaura el Tribunal de Garantías constitucionales; en Brasil desde 1934 se tiene el mandato de seguridad muy parecido al amparo mexicano y en Italia en su Constitución de 1947 se regula la Corte Constitucional.

Alemany señala ciertas innovaciones constitucionales de derechos humanos en esta época: a). reconocimiento de los partidos políticos, como expresión del pluralismo político; b). reconocimiento de los sindicatos; c) reconocimiento de las particularidades territoriales en cada Estado, y su autogobierno regional dentro del ordenamiento jurídico estatal; d) derechos de extranjeros y apátridas; e) derecho de asilo; f) derecho de huelga. g) regulación de la objeción de conciencia; h) derecho de petición; i) libertad de enseñanza; j) protección a la salud; k) fomento del deporte; l) medio ambiente adecuado; m) atención a los disminuidos físicos, sensoriales y

psíquicos; n) derechos de los emigrantes; f) atención a la tercera edad; o) defensa de los consumidores; y p) deberes cívicos.³²

c. Internacionalización.

Las constantes violaciones de los derechos humanos obligan a actuar mas por su salvaguarda, puesto que se ha visto que durante el siglo XX no basta con el reconocimiento constitucional de los derechos humanos, sino que se tiene que hacer algo mas poderoso para protegerlos y que esté por encima de los poderes políticos estatales.

Las dos guerras mundiales dieron un gran ejemplo de que no servía verdaderamente el reconocimiento de los derechos, sino existía un acatamiento real a éstos. A continuación mencionaremos algunos de los documentos que tienen gran trascendencia protectora de derechos humanos en nuestro siglo.

Comenzamos por el Tratado de Versalles, por medio del cual se crea la Sociedad de Naciones el 28 de junio 1919, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, y su sistema de protección de las minorías étnicas, lingüísticas y religiosas de acuerdo a las nuevas estructuras de las naciones de Europa, así como el derecho de petición a la Organización por parte de las poblaciones de los territorios bajo mandato, marcó los orígenes de la internacionalización de los derechos humanos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada también por el Tratado de Versalles con la intención de contribuir a la paz universal sobre la base de la justicia social promoviendo los derechos sociales fundamentales.

Con la Segunda Guerra Mundial, y sus consecuencias, toma conciencia la idea de que los derechos humanos y su protección es un problema internacional. En la Carta del Atlántico de 1941, en la Declaración de Naciones Unidas de 1942, en las

³² ALEMANY VERDAGUER, Salvador. Curso de Derechos Humanos. Op. cit. p. 31.

Propuestas de Dumbarton Oaks de 1944 y en la Conferencia de Yalta en 1945, se reconoce a los derechos humanos su papel esencial para la paz.

La Carta de las Naciones, aprobada en la Conferencia de San Francisco, llevada a cabo del 25 de abril al 26 de junio de 1945, proclama la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de hombres y mujeres, todo esto en su preámbulo. Pero en su artículo primero menciona:

"Los propósitos de las Naciones Unidas son:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del Derecho Internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;

2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto del principio de igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;

3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y

4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes."³³

Una de las primeras misiones de la O.N.U. fue la de elaborar un código o declaración de Derechos del Hombre, que redactada por una comisión especial se aprobó por la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948 como la Declaración Universal de Derechos Humanos, en París. En su preámbulo menciona siete considerandos en los que expresa la libertad, la justicia y la paz basadas en la dignidad intrínseca y los derechos inalienables de todos los miembros de la familia humana, así como que debido al desconocimiento y menosprecio de los derechos humanos y su aspiración a disfrutar una libertad de palabra y de creencias, la

³³ SEARA VÁZQUEZ, Modesto. Derecho Internacional Público. Decimocuarta edición. Porrúa, S. A. México. 1993. p. 424.

protección de los derechos humanos, y el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones. Menciona en su artículo primero:

"1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".³⁴

Vemos que en este artículo se consagra una intención muy bella, pero desgraciadamente no se lleva a cabo. La Declaración consagra grandes derechos como la igualdad de derechos, a la vida, la libertad, a la seguridad en su persona, reconocimiento de su personalidad jurídica, a una nacionalidad, protección de la ley, prohibición de torturas, penas crueles, inhumanas o degradantes, a recurso efectivo, no arresto injustificado, petición, posesiones, libertad de reunión y asociación, a la propiedad, etc. Son muchos los derechos que se enuncian en ésta, pero como ya mencionamos no todos son respetados. En su artículo 23 la Declaración establece el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a salario igual, remuneración equitativa y satisfactoria, fundación de sindicatos y a sindicarse para defensa de sus intereses, y derecho al descanso.

El 16 de diciembre de 1966 fueron adoptados por la Asamblea General de la ONU dos convenios, El Pacto Internacional de derechos civiles y políticos y el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, con un protocolo facultativo para el primero. En los tres instrumentos internacionales se incluyen mecanismos de protección. El Primer Pacto fue de 1966 que entró en vigor desde el 3 de enero de 1976, y el Segundo que rige desde el 23 de marzo de 1976.³⁵

Señala Alemany en su libro lo siguiente: "Además de esta internacionalización de los derechos humanos a escala mundial existe otra paralela o complementaria a

³⁴ Ibidem. p.p. 469- 475.

³⁵ Ibidem. p.p. 475- 505.

nivel continental o regional, así: a) En Europa: Los estados miembros del Consejo de Europa firmaron en Roma la Convención de salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales... Posteriormente en Turín el propio Consejo de Europa adoptó la Carta Social. La conferencia de Helsinki, en 1975, con la asistencia de los estados europeos, adoptó en su Acta final cláusulas relativas a los derechos humanos. b) En América: La conferencia interamericana, en Méjico (sic), en su reunión de clausura las Repúblicas hispanoamericanas se adhieron a los derechos humanos. En Bogotá se firma la Carta constitutiva de la Organización de los Estados Americanos (O.E.A.), que contiene disposiciones sobre derechos humanos, se aprueba la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre y la Carta internacional americana de garantías sociales. En 1959 se crea la Comisión interamericana de los Derechos del Hombre. En 1965 se adopta la Declaración de San Juan de Puerto Rico y en 1969 se firma la Convención americana sobre derechos humanos conocida como el Pacto de San José.

No hay que olvidar la creación en 1928 de la Comisión Interamericana de las mujeres, y el Instituto interamericano de la infancia que data de 1927...³⁶

Con esto terminamos los antecedentes internacionales para pasar a los antecedentes nacionales, ya que aquí encontraremos otras fuentes primordiales de los derechos humanos en nuestro país.

B. Antecedentes Nacionales.

Los antecedentes nacionales de los derechos humanos son muy importantes en el estudio en cuestión porque desembocan en la comprobación de la tesis que se presenta. En estos antecedentes encontramos grandes mejorías a los derechos humanos en las diferentes épocas, a consecuencia de la lucha del proletariado, de los obreros contra la burguesía y el gobierno.

³⁶ ALEMANY VERDAGUER, Salvador. Curso de Derechos Humanos. Op. cit. p.p. 34 - 35.

En la historia de los derechos humanos en México la podemos dividir en dos grandes partes: a) Antes de la Constitución de 1917 ; y b) Después de la Constitución. La primera etapa a estudiar es la de Antes de la Constitución de 1917, misma que se puede dividir en varias etapas de acuerdo a los documentos de derechos humanos que se dieron desde los movimientos de emancipación hasta, como ya se mencionó, la Constitución de 1917.

a. Del Bando de Hidalgo de 1810 hasta 1856.

En ésta época México se encontraba todavía bajo el yugo de los españoles y los movimientos de emancipación estaban latentes, es el caso que Hidalgo el 29 de noviembre de 1810, en Guadalajara, en donde abolió la esclavitud mediante un bando. Este Bando contenía el derecho a la libertad, además de la supresión de los impuestos especiales que debían pagar las castas y del uso obligatorio del papel sellado.

Después de que Hidalgo fue derrotado por Calleja en el Monte de las Cruces. lo sucedió Rayón en la dirección del movimiento insurgente, quien en agosto de 1811 instala en Zitácuaro la Suprema Junta Nacional Americana, órgano encargado de gobernar en nombre y ausencia de Fernando VII. Poco después Ignacio López Rayón crea un proyecto de Constitución bajo el nombre de Elementos Constitucionales, pero poco después se arrepiente porque pensaba que debía esperarse a la publicación que fuera realmente una Constitución. Rayón en este proyecto, que aunque no estuvo en vigor, dio una gran influencia a Morelos para la elaboración de los Sentimientos de la Nación. Este proyecto enuncia la influencia que en él tuvo la ley Habeas Corpus de Inglaterra, precisamente en su artículo 31. Los artículos cuarto, vigésimo cuarto, vigésimo noveno, trigésimo, trigésimo primero, y trigésimo segundo son, entre otros, los mas relevantes:

"4. La América es libre e independiente de toda otra nación; 24. Queda enteramente proscrita la esclavitud; 29. Habrá una absoluta libertad de imprenta en puntos puramente científicos y políticos, con tal que estos últimos observen las miras de ilustrar y no zaherir las legislaciones establecidas; 30. Quedan enteramente

abolidos los exámenes de artesanos, y sólo los calificará el desempeño de ellos; 31. Cada uno se respetará en su casa como en un asilo sagrado, y se administrará con las ampliaciones, restricciones que ofrezcan las circunstancias, la célebre ley Corpus Habeas de la Inglaterra; 32. Queda proscrita como bárbara la tortura, sin que pueda lo contrario aún admitirse a discusión".³⁷

Como hemos ya mencionado en los antecedentes laborales, Morelos presentó el documento de los Sentimientos de la Nación Mexicana el 14 de septiembre de 1813, en donde en su articulado dispone ciertos derechos humanos siguiendo a Rayón, lo anterior puede ser observado en su primer párrafo, así como en los párrafos quince, dieciocho y veintidós, en donde se disponen derechos de libertad; abolición de la esclavitud, de la distinción de castas; la prohibición de la tortura y la infinidad de tributos.³⁸ En su párrafo doce establece una protección a la clase proletaria, mismo que ya fue objeto de estudio anteriormente.

En el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana se establecen derechos también innovadores, pues tiene un capítulo en donde enmarca los derechos de los ciudadanos como el derecho al sufragio, expresión, garantía social, seguridad jurídica contra actos de autoridad, la inocencia inicial en un proceso, garantía de audiencia, inviolabilidad del domicilio, propiedad, petición, trabajo y libertad de imprenta. Todos estos derechos están consagrados del artículo 24 al artículo 40 de dicho documento.³⁹

La Constitución Política de la Monarquía Española de 1812, es decir, la Constitución de Cádiz, no hace alusión en su parte dogmática a ninguna declaración de derechos del hombre, porque los va exponiendo a lo largo del texto. Este documento hace la declaración solemne de que la nación está obligada a conservar y proteger la libertad civil, la propiedad y los demás derechos legítimos de todos los individuos que la componen, que no son otros más que los derechos del hombre.

³⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México, 1808 - 1889. Op. cit. p.p. 25 - 28.

³⁸ Véase p. 17 - 18 de este estudio.

Como se ha mencionado, la Constitución de 1812 establece algunas garantías a lo largo del texto, tales son las garantías de propiedad y seguridad. Entre las de propiedad menciona la restricción al poder ejecutivo, que era representado por el rey, de imponer contribuciones o pedidos bajo cualquier nombre o fin, ni molestar la posesión, uso o aprovechamiento de propiedad de ningún particular o corporación.⁴⁰ También imponía la restricción al rey a no dar concesión de privilegios a persona o corporación alguna, y la de no privar de la libertad a ningún individuo. Por otro lado estipulaba la libertad y seguridad individual en el artículo 287, la responsabilidad civil en el 294, la abolición del tormento y todo apremio en el 303, y abolición también de la pena de confiscación en el artículo 304. Son estos de manera general los derechos que estipulaba este ordenamiento para los españoles.

Nuestro siguiente documento es el de la Constitución de 1824, publicada el 4 de octubre de 1824. En esta Constitución influye sobre manera el Plan de la Constitución Política de la Nación Mexicana del 28 de mayo de 1823.⁴¹ Esta Constitución carece de la clásica declaración de derechos del hombre dentro de su parte dogmática, debido a que la regulación de estos derechos serían materia de las legislaturas estatales. Según Carlos Terrazas las legislaturas estatales si se ocuparon de manera específica de los derechos humanos.

El artículo 50 de este documento, en su fracción III, establece que :

"Artículo 50. Las facultades exclusivas del Congreso general son las siguientes:

...III. Proteger y arreglar la libertad política de imprenta, de modo que jamás se pueda suspender su ejercicio, y mucho menos abolirse en ninguno de los Estados ni territorios de la federación."⁴²

³⁹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México. 1808-1989. Op. cit. p.p. 34-36.

⁴⁰ TERRAZAS R., Carlos. Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México. Tercera edición. Miguel Ángel Porrúa. México. 1993. p. 44.

⁴¹ Ibidem. p. 46.

⁴² TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808 - 1989. Op. cit. p. 174

Además, el artículo 161 fracción IV establece:

" Artículo 161. Cada uno de los Estados tiene obligación:

...IV. De proteger a sus habitantes en el uso de la libertad que tienen de escribir, imprimir y publicar sus ideas políticas, sin necesidad de licencia, revisión o aprobación anterior a la publicación; cuidando siempre de que se observen las leyes generales de la materia".⁴³

Como hemos visto esta Constitución menciona y refuerza el derecho a la imprenta y la expresión, pero también consagra otros derechos, dentro del capítulo de las reglas generales en la administración de justicia, como son la prohibición de las penas trascendentales, la confiscación de bienes, los juicios por comisión y las leyes retroactivas, los tormentos, las detenciones sin pruebas semiplenas o indicios, o por más de sesenta días y el registro de las casas, papeles y efectos de los habitantes, sin ajustarse a las disposiciones legales. Es importante mencionar que hasta nuestros días todas estas garantías están incorporadas en nuestra Constitución.

Las Siete Leyes Constitucionales de la República Mexicana del 29 de diciembre de 1836 disponían en su artículo segundo, derechos del hombre, pero solamente para los mexicanos. En la Ley Primera en su artículo segundo de esta Constitución se mencionaba el derecho a no ser aprehendido sin mandamiento de juez competente, solo en caso de delito flagrante; a no ser detenido por más de tres días por la autoridad política, sin ser puesto a disposición de la autoridad judicial, quien debía promover dentro de los diez días siguientes el auto motivado de prisión; a no ser privado de la propiedad, del libre uso y del aprovechamiento de ella, salvo causa de utilidad general y pública; a no ser objeto de cateo ilegal; a no ser juzgado y sentenciado por tribunales que no se hayan establecido según la Constitución o que apliquen leyes dictadas con posterioridad al hecho; a no impedirse la libertad de traslado; y a no suprimirse la libertad de imprenta.⁴⁴

⁴³ *Ibidem*. p. 191.

⁴⁴ TERRAZAS R., Carlos. Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México. Op. cit. p.48.

En la Ley Tercera, artículo 45, se señalaban las prohibiciones al Congreso General, en donde unas en sentido contrario resultaban derechos para los mexicanos. Mientras, en la Ley Quinta en los artículos 43 a 51 se establecen normas para la detención y la aprehensión, para el procesamiento y para la aplicación de penas. Aun con estas leyes no se consagraban todas las garantías necesarias para una verdadera protección de los derechos humanos, pero las Bases Orgánicas de la República Mexicana del 12 de junio de 1843, tratan de cubrir esa necesidad de proteger los derechos humanos y, por tanto, incluyen los derechos a la libertad, la condenación a la esclavitud, la libertad de opinión, la libertad de imprenta, sin previa clasificación o censura, y sin fianza de los autores, editores o impresores, y con la garantía indispensable del jurado. También la seguridad personal estaba garantizada, incluyéndose determinadas formalidades para poder verificar la detención de algún individuo, declarándose que ningún individuo puede ser juzgado por tribunales de comisión ni por leyes retroactivas; que no se puede continuar en prisión, luego que aparezca que el individuo no es acreedor a pena corporal por el delito cometido, que nadie puede ser obligado a hacer confesión de hecho propio y la inviolabilidad del domicilio. Además de proteger la propiedad privada ésta preservaba un principio muy importante para este estudio que es el del ejercicio de una profesión o industria constituye una propiedad privada tan sagrada como las cosas, acciones o derechos.

Incluye también el principio de que solo por causa de utilidad pública se puede justificar la ocupación de la propiedad, previa la correspondiente consignación; el derecho de tránsito de personas y bienes fuera del país y que los extranjeros solo gozarán de los derechos que concedan las leyes y sus respectivos tratados a otras personas.

Un documento de gran importancia es el Acta de Reformas de 1847, la cual, restablece el imperio de la Constitución de 1824. En 1846 se cita para un Congreso para restaurar la Constitución de 1824. Se dieron dos tendencias entre los miembros de este Congreso, ya que unos preferían restaurar de plano dicha Constitución, pero del otro lado opinaban en crear una nueva que aprovechara los principios fundamentales. Dentro de este Congreso encontramos a Manuel Crescencio Rejón, a

Mariano Otero, Edmundo A. Paredes Espinoza, Joaquín Cardoso y Pedro Zubieta. La mayoría de la comisión presentó al Congreso, el 5 de abril de 1857, un dictamen proponiendo que la Constitución de 1824 fuera la única legítima en el país, pero Mariano Otero se opuso y creó un proyecto de Acta de Reformas y que entregó también al Congreso, este último aprobó la idea de Otero y fue jurada esta Acta el 21 de mayo de 1847, misma que en su artículo cuarto disponía:

" Para asegurar los derechos del hombre que la Constitución reconozca, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gozan todos los habitantes de la República, y establecerá los medios para hacerlas efectivas."⁴⁵

Otero en su voto particular ante el Congreso explica que para él es más importante arreglar el ejercicio de los derechos del ciudadano, ya que éstos eran los que determinaban la forma de gobierno de una nación de acuerdo con sus límites o extensiones y que debía establecerse la base de las garantías individuales. También explica que para hacer efectivos los principios de la libertad no debía dejarse el arreglo para esto a discreción de los estados. Por último concluye proponiendo que la Constitución fije los derechos individuales y asegure su inviolabilidad, dejando una ley posterior, pero general y de un carácter muy elevado para que los detalle cada uno.

A manera de recordatorio diremos que el Estatuto Orgánico Provisional de la República mexicana del 15 de mayo de 1856 no influyó en la Constitución del siguiente año, pero sí consagró algunos derechos como son el de que la nación garantizaba la libertad, seguridad, propiedad y la igualdad a sus habitantes. Dentro de la libertad consideraba la prohibición de: la esclavitud, los servicios personales obligatorios o de menores, la privación del derecho de residencia y tránsito, las molestias por la expresión de opiniones, la violación de correspondencia y papeles particulares, los monopolios relativos a la enseñanza y el ejercicio de las profesiones. Bajo el rubro de seguridad se refiere a las garantías que se otorgan a la libertad física, mencionando ciertas disposiciones sobre los procedimientos para privar de la libertad de manera legal, los cateos y las instancias en los juicios. Dentro del grupo de

derechos de propiedad se encontraba la inviolabilidad a ésta, la libertad ocupacional y el uso y aprovechamiento de la propiedad; y por último la igualdad, que como su nombre lo dice, contenía la prohibición contra los privilegios discriminatorios.

b. De la Constitución de 1857 a 1916.

Esta etapa comienza con la Constitución del 5 de febrero de 1857, la cual, en términos generales tiene una influencia del pensamiento francés de finales del siglo XVIII, además de consagrar una cantidad considerable de garantías protectoras de los derechos humanos. Ahora los derechos formarían parte de un capítulo que sería el primero de la Constitución y se reglamentaron en 28 artículos y uno extra en donde se previó la suspensión de estos derechos. Menciona los siguientes derechos que entre los más importantes se encuentran: la inviolabilidad de las garantías consagradas en ella; libertad; enseñanza; libertad de profesión; industria y trabajo; la prohibición de la obligación de la prestación del trabajo no remunerado y sin consentimiento; libertad de expresión; la libertad de imprenta; derecho de petición; derecho de asociación; portación y posesión de arma para la seguridad y legítima defensa; libertad de tránsito; igualdad humana; no ser juzgado por leyes privativas, ni tribunales especiales; la no retroactividad de la ley; seguridad en posesiones, domicilio, familia, etc.; la prohibición de ir a prisión por deudas de carácter civil y sólo por delitos que se castiguen con pena corporal; garantías y términos del acusado; abolición de la tortura; prohibición de monopolios.

Para concluir con esta etapa, nos referiremos al Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza de 1916, que es resultado de las luchas revolucionarias de ese tiempo además de consagrar un grupo de garantías para los habitantes del país. Este proyecto también contenía 29 artículos referentes a las garantías de protección a los derechos fundamentales y que eran en todo muy parecidas a las de la Constitución de 1857. Carranza tenía la firme idea de restablecer dicho ordenamiento, pero las circunstancias no eran aptas para el momento, por lo que creó un proyecto de

⁴⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808 - 1989. Op. cit. p.

Constitución, a fin de remitirlo a un Congreso Extraordinario para su estudio y aprobación.

c. Constitución de 1917.

Ante los problemas que se suscitaron en la época, el Congreso Constituyente de Querétaro pensó en dar un mínimo de garantías a todos los individuos que estaban bajo su jurisdicción. Esta Constitución sigue el ejemplo de la Constitución de 1857, y también contiene 29 artículos referentes a las garantías fundamentales.

Las garantías individuales y sociales que consagra esta Constitución se dividen en cuatro grupos: libertad; igualdad; seguridad; y propiedad. La Constitución las llama así por que garantizan el cúmulo de derechos que envisten al individuo en el país, por tanto, el Estado debe de respetarlos y exigir su debido cumplimiento. De ahí que todas las constituciones contengan una parte de garantías individuales en su texto. La parte de la Constitución que contiene las garantías del hombre es mejor conocida como parte dogmática, ya que a nuestro criterio creemos que es denominada así porque establece dogmas, es decir, proposiciones que se asientan firmes y ciertas como principios innegables de una ciencia, tal y como son los derechos del hombre.

Vemos que el grupo de garantías de igualdad se encuentran en los artículos 1, 2, 4, 12 y 13, mismos que regulan respectivamente: el goce de todas las garantías (1); la prohibición de la esclavitud, bajo la premisa de que todos somos iguales (2); la igualdad entre el hombre y la mujer (4); prohibición de títulos de nobleza, prerrogativas y honores hereditarios (12) y la supresión de leyes privativas, tribunales especiales y fueros.

El grupo de garantías de libertad es más extenso, ya que se encuentra constituido por los artículos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 24, 25 y 28. El 5to se refiere a la

libertad para el trabajo u ocupación; el 6to a la libertad de expresión de las ideas; el 7to a la libertad de imprenta; el 8o al derecho de petición; el 9o a la libertad de asociación; el 10o al derecho de poseer armas; el 11o al libre tránsito de las personas por el territorio nacional; el 24to a la libertad de culto religioso; el 25to al no registro de la correspondencia y por último el 28o que regula la prohibición de monopolios y a la libertad del comercio y de la industria.

El grupo de garantías de propiedad se refiere únicamente al artículo 27o., mismo que regula en parte a las limitaciones del poder público frente a los intereses patrimoniales del individuo, así como la expropiación de la tierras. También señala de una manera clara la pertenencia a la Nación de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del territorio nacional.

Por último tenemos el grupo de las garantías de seguridad jurídica que se encuentran contenidas en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26 y 29. El artículo 14o atinadamente regula la prohibición de la retroactividad de las leyes, así como la garantía de audiencia, la exacta aplicación de los preceptos legales en materia penal y la legalidad en materia civil; el 15o se refiere a los requisitos para la extradición; el 16o al respeto a todas las garantías en protección de las personas, familia, domicilio, papeles y posesiones, con reglas especiales para ello; el 17o sigue la tendencia de las anteriores constituciones estableciendo la prohibición de la pena corporal de prisión por deudas de carácter civil, a la obligación de impartir justicia por parte de las autoridades de carácter gratuito; el 18, 19, 20, 21 y 23, se refieren a los derechos de los detenidos en los procesos del orden criminal y también los derechos de los sentenciados; el veintidós, a la prohibición de ciertas penas; el 26o a los derechos y limitaciones de los miembros del ejército; y el 29o a la suspensión de garantías.

En la actualidad, debido a corrientes progresistas, al lado de los derechos individuales, existen también los derechos sociales, que consisten en la obligación del Estado de favorecer a las clases desfavorecidas.

Los derechos sociales de acuerdo con la Constitución reciben el nombre de garantías sociales y se encuentran contenidas en los artículos 27, 123 y 3, del mencionado ordenamiento. Por medio de las garantías sociales el Estado se obliga a intervenir para buscar, de acuerdo con tales preceptos, beneficios para las clases desposeídas del país, tales como reparto de tierras, vigilancia de expedición de salario mínimo, de normas en beneficio del trabajador y educación gratuita para el pueblo.

La diferencia entre las garantías individuales y las sociales, consiste en que las primeras, el Estado se limita a no violarlas y a no interferir en su desarrollo y salvaguardarlas a través de mecanismos especializados; mientras que las segundas, el Estado interviene para realizarlas y en esta forma cumplir con ellas. Con esto damos por terminado el presente capítulo.

CAPÍTULO II CONCEPTOS

1. Derechos humanos.

La persona es conceptualizada por el derecho como todo sujeto capaz de poseer correlativamente derechos y obligaciones, es dentro de lo ontológico una individualidad dotada de razón y de inteligencia. Es la memoria, el entendimiento y la voluntad lo que hacen que el hombre se distinga de las demás criaturas de la naturaleza.

Dada la composición física y espiritual del hombre, son necesarias determinadas condiciones esenciales para vivir, es por esto que nace una concepción iusnaturalista de las propiedades naturales del ser humano; y éste último cuestionado del porqué de su existencia, se organiza política y jurídicamente en su comunidad para asegurar una serie de fines, y al mismo tiempo va desarrollando sus capacidades que le corresponden como ser humano.

Es en este camino donde va descubriendo que posee una serie de derechos y libertades que le corresponden por dignidad propia y por el hecho de ser humano, pero gracias a la injerencia del poder público en su contorno, ha tenido que reclamarlos frente al Estado mismo.

En la actualidad pese al avance tecnológico, sigue habiendo atropello y actuación denigrante de quienes ejercen el poder estatal a fin de reprimir tales derechos, no podemos aceptar la idea de estar frente a una moda, simplemente es la época donde prevalece su mayor problemática y descuido.

Los derechos humanos son el fin en sí, igualmente como valores que la ley natural confiere a la persona para ser respetada como tal, por lo cual en el grupo social se definen y desarrollan.

Andrés Serra Rojas señala que son tres los factores que intervienen en la relación de los derechos del hombre: individuo, sociedad y Estado.⁴⁶

Por su parte, Jorge Carpizo expresa: "Se trata de derechos y libertades, que en todos los periodos de la historia los hombres se han esforzado por conquistar, ya sea luchando en contra del señor feudal o del monarca absolutista, o bien en contra del poder propio Estado o del de otros Estados".⁴⁷

Tema de actualidad, sin duda alguna, es el de los Derechos Humanos y aunque éste término es de origen reciente, estos derechos son el resultado de un largo proceso en cuya consolidación confluyeron una gran cantidad de factores, tal como la conciencia propia del hombre, por lo que es autosuficiente y libre, con derechos absolutos e inalienables y la lucha constante por preservarlos y protegerlos.

A. Terminología.

Una vez mencionada la existencia de los derechos humanos que surgen por la dignidad y atributo del ser, la persona por diversos métodos obtiene la preferencia de éstos frente a otra clase de derechos subjetivos en el mundo jurídico del que forman parte.

Para dar cauce a lo que es conceptuar a los derechos humanos, habremos de manifestar que se utilizan una serie de vocablos a manera de sinónimos cuando en realidad muchos de ellos difieren en esencia. Si nos adentramos en el campo del sistema comparativo local e internacional, advertimos que las legislaciones de los Estados en gran medida proclaman una serie de derechos y libertades fundamentales en favor de la persona, situación que se extiende en materia de tratados. Inclusive a

⁴⁶ SERRA ROJAS, Andrés. Hagamos lo imposible, la crisis actual de los Derechos del Hombre, esperanza y realidad, Porrúa, México, 1982, p. 20.

⁴⁷ CARPIZO, Jorge. Discursos y afirmaciones, Universidad Nacional Autónoma de México, 1988, p.49.

pesar de su falta de adaptación total, se palpan mecanismos especializados para su protección, y la doctrina por igual empieza a ser abundante.⁴⁸

Los derechos humanos son conquista frente al abuso del poder público, por lo que la institución obligada a éstos derechos es el Estado, es decir, que éste debe reconocerlos, observarlos y preservarlos, sumando la restitución de todos aquellos y las libertades coartadas por la arbitrariedad e ilegalidad.

Ahora al reflexionar en las alternativas de aplicabilidad de los derechos del hombre, nuevamente estamos ante el problema de su terminología, ya que a los mismos se les suele identificar como:

a) Derechos naturales.

Expresión no descartada, puesto que los derechos incorporados, encuentran su fundamento en la naturaleza humana.⁴⁹ Es en esta donde tienen su fundamento y no en la autoridad que los dicta por decreto en la ley positiva. Según Carlos Rojano debemos advertir los derechos originados hasta que surgen los derechos sociales, culturales, económicos y políticos que les dan sustento y no es necesario que para la existencia el Estado tenga que proclamarlos.⁵⁰

b) Derechos innatos.

Son derechos que emanan de la naturaleza humana, que nacen con el hombre. Este calificativo se uso para contraponerlo a los derechos adquiridos o derivativos, queriendo significar que los primeros nacen con el hombre, sin requerir de ninguna otra condición, mientras que los segundos, para existir concretamente, necesitan de un hecho positivo de reconocimiento. También se les llamó derechos originarios.⁵¹

⁴⁸ ROJANO ESQUIVEL, Carlos. Teoría de los Derechos Humanos. Universidad Autónoma de Querétaro. México, 1994. p. 4.

⁴⁹ TERRAZAS, Carlos. Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México. Op. cit. p. 13.

⁵⁰ ROJANO ESQUIVEL, Carlos. Teoría de los Derechos Humanos. Op. cit. p. 6.

⁵¹ CASTAN TOBENAS; José. Los Derechos del Hombre. Op. cit. p. 9

c) Derechos individuales.

Fue esta una expresión muy frecuente en épocas anteriores en donde prevalecía el individualismo en las filosofías y las ideologías políticas, pero tiene un sentido demasiado estrecho, más limitado que el de los antiguos derechos naturales y el de los hoy llamados derechos del hombre.

El hombre como un ser social por naturaleza le corresponden derechos, pero todos los derechos en realidad son sociales a la vez que individuales.⁵²

Pablo Lucas Verdu considera que la expresión derechos individuales es poco correcta, no sólo porque la sociabilidad es una dimensión intrínseca del hombre, como es la racionalidad, sino, a mayor abundamiento, en una época de exigencias sociales, dice que: "existe en la actualidad una corriente de ideas, originaria del mundo anglosajón, que defiende una particular concepción de los derechos humanos cuya nota fundamental es su decidido individualismo. Dicha orientación,- agrega- que participa comúnmente de una específica concepción de la ética y de la justicia, posee una problemática propia y ha desarrollado en su seno amplios y fructíferos debates internos".⁵³

d) Derechos del hombre y del ciudadano.

Esta nomenclatura tiene un significado histórico e individualista, correspondiente a una época en la que se estimaba en peligro y necesitados de defensa los derechos del hombre, considerando éste individualmente y como ciudadano, frente al poder público. Por otro lado es importante recordar que la primera vez que se utilizó esta nomenclatura fue en la "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano", aprobada por la Asamblea Nacional el 26 de agosto de 1789, en Versalles, Francia.⁵⁴ El nombre respecto a ciudadano es restrictivo, puesto que existen hombres en un país que no son ciudadanos y por tanto no gozarían de los derechos que le son naturales.

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

e) Derechos del Hombre, del Ciudadano y del Trabajador.

La clásica denominación de derechos del hombre y del ciudadano es ampliada por Felice Battaglia, quien fijándose en la importancia que en los tiempos actuales han adquirido los derechos sociales de los trabajadores, da a los derechos humanos la calificación de derechos sociales de los trabajadores, otorgándoles también a estos derechos la clasificación más diversificada y puesta al día, de *derechos fundamentales del hombre, del ciudadano y del trabajador*.⁵⁴ Aun así, este término es también restrictivo además de ser repetitivo, ya que algunos derechos laborales son Derechos Humanos.

f) Derechos fundamentales o derechos esenciales del hombre.

Estas denominaciones prescinden de la distinción entre hombres, ciudadanos, y trabajadores. Los derechos humanos, son fundamentales por que sirven de base a otros más particulares y están estrechamente relacionados a la idea de dignidad humana. Son esenciales en cuanto son derechos permanentes e invariables, inherentes al hombre, a todos los hombres como tales.

La denominación de derechos fundamentales del hombre tiene un cierto carácter internacional. Sin embargo, al ampliarse el cuadro de los derechos humanos, incluyendo entre ellos los que se llaman sociales, económicos y culturales (de la segunda generación), parece, a veces, limitarse el sentido de la expresión derechos fundamentales, para sólo poder aplicarlo a los derechos clásicos como son los civiles y los políticos.

Castan Tobeñas apunta que el término *droits fondamentales* aparece por vez primera en Francia hacia 1770, en el contrato cultural y político que condujo a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, recibiendo

⁵⁴ PECES BARBA, Gregorio y otros. Derecho Positivo de los Derechos Humanos. Op. cit. pp. 30 -31.

⁵⁵ CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos del Hombre. Op. cit. p. 10. Aquí José Castan cita al italiano Felice Battaglia por considerarlo interesante para el desarrollo de la "reconstrucción de los derechos humanos" ya que Battaglia tiende a la Teoría de

posteriormente su especial configuración en Alemania. donde se recoge expresamente en los textos de la Constitución de Weimar (1919) y en la Ley Fundamental de Bonn (1949).⁵⁶ Según la mayor parte de la doctrina actual, con la expresión "derechos fundamentales" se designa actualmente a aquellos derechos que han sido incorporados a las Constituciones de diversos Estados, como principios básicos de organización del régimen político de que se trate, constituyendo una categoría dogmática del moderno Derecho Constitucional.

Por su parte, Carlos Rojano explica que éstos derechos son base para otros derechos humanos y su enfoque se dirige hacia los aspectos civil como político sin abarcar lo relativo a lo social, económico y cultural.⁵⁷

g) Libertades fundamentales.

Los derechos humanos van enlazados con frecuencia, con las que se han llamado libertades cívicas, esto sucede en las alusiones a estos derechos tanto en documentos internacionales, como en las Cartas Constitucionales y en la doctrina política. Con respecto a lo anterior, se habla de libertades fundamentales del hombre o de los derechos humanos y libertades fundamentales, pero además se dice que no hay separación entre derechos fundamentales y libertades fundamentales; en la actualidad el término libertades parece aplicarse a una sola de las especies de los derechos humanos, la constituida por las libertades individuales, o sea, por los clásicos derechos civiles y políticos que se contraponen a la nueva categoría de los derechos sociales, económicos y culturales.

Este término aparece por primera vez utilizado en la "Convención Europea para la protección de los Derechos del Hombre y las Libertades Fundamentales" de 1950, pareciendo hacer referencia a dos realidades de naturaleza diferente.

la Defensa de los Derechos Laborales como Derechos Humanos, que en la realidad no se presenta.

⁵⁶ Ibidem. p. 11.

⁵⁷ ROJANO ESQUIVEL, Carlos. Teoría de los Derechos Humanos. Op. cit. p. 6.

h) Libertades públicas.

Constituyen una categoría peculiar cuyo significado hace referencia a aquellas facultades o esferas de acción autónoma de los individuos o de los grupos, que han sido expresamente reconocidas y garantizadas por el ordenamiento jurídico positivo frente a la intervención del Estado. Este término surge como resultado de una cuidadosa integración progresiva de los dos conceptos originarios: el de los derechos del hombre o derechos naturales y el de los derechos del ciudadano o derechos civiles. Así, y dentro del ámbito específico de los derechos civiles, se habría formado la categoría de derechos o libertades públicas como concepto formulado en contraposición al de los derechos civiles privados.⁵⁸ Por su parte, Alfonso Noriega Cantú las denomina como: "aquellas que han sido reconocidas y protegidas por el Estado".⁵⁹

i) Derechos morales.

Esta denominación aparece como un rasgo característico en la reciente literatura filosófico-jurídica y política angloamericana. En dicho ámbito, es frecuente la distinción que surge, ya que *moral rights* otorga la noción que de cierto modo entenderíamos como derechos humanos mientras que *legal rights* vendría a identificarse con la noción continental de derechos subjetivos.

Según Castan Tobeñas, el término derechos morales quiere designar unos derechos que no se encuentran garantizados por la coacción estatal, que se basan en principios morales y cuyas notas distintivas sería la inalienabilidad, la incondicionalidad y el situarse en los fundamentos propios de todo sistema jurídico.⁶⁰

⁵⁸ TERRAZAS, Carlos. Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México, Op. cit. p. 14.

⁵⁹ HERRERA ORTIZ, Margarita. Manual de Derechos Humanos, Pac. S.A. de C.V. México, 1991, p. 7.

⁶⁰ CASTAN TOBEÑAS, José. Los Derechos del Hombre, Op. cit. p. 13.

B. Diferencia con otras figuras afines

Los derechos humanos, como hemos ya observado, son a menudo confundidos con otras figuras jurídicas afines, por lo que aquí expondremos algunas para esclarecer de manera definitiva el concepto de derechos humanos.

a) Garantías Individuales.

Este término es el de mayor discrepancia en el campo doctrinal, ya que muchos tratadistas identifican a los derechos humanos con las salvaguardas que el Estado otorga al gobernado para proteger ciertos derechos subjetivos. Estas siempre requieren de la acción positiva del Estado, mientras que los derechos humanos son emanación del orden natural. Como se verá, esta afirmación es de carácter iusnaturalista; pero los iuspositivistas tienen la postura de que los derechos humanos deben de ser resultado de la acción legislativa del Estado y, por tanto, podríamos de una manera iuspositivista pensar que los derechos humanos son las garantías individuales que graciosamente nos otorga la Carta Magna. Este tema lo trataremos más adelante.

b) Derechos subjetivos.

La dimensión subjetiva del Derecho fue conocida por el derecho romano y por las escuelas filosófico-jurídicas tradicionales, pero lo que hay es que la denominación de derecho subjetivo como contrapuesto a la del derecho objetivo, ha hecho del derecho subjetivo una gran estructura de opiniones jurídicas.

Distintas han sido tanto la génesis como el sentido de los derechos del hombre, que han tenido una trayectoria y significación fundamentalmente política, como derechos del individuo frente al Estado, y un contenido más específico que el de los derechos subjetivos, ya que está concretado a los derechos esenciales humanos.⁶¹

⁶¹ Ibidem, p. 26.

Los derechos subjetivos son la expresión de atributos de la personalidad y pueden dividirse en derechos fundamentales de la persona, derechos estatutarios y derechos subjetivos en sentido técnico-jurídico. Entendemos por derechos estatutarios aquellos en que el sujeto se halla en relaciones de comunidad y de organización. Los derechos subjetivos propiamente dichos son aquellos en que el sujeto se encuentra en relaciones de coordinación y en que predomina el sentido de libertad sobre el de función.

Resulta así que los derechos fundamentales de la persona son una subespecie de los derechos subjetivos, cuando menos en el sentido *lato* de éstos derechos. Mientras que dentro de la categoría de derechos humanos, al lado de los clásicos derechos individuales, existen y alcanzan cada vez más importancia los *derechos sociales*.

Existe una clara disparidad entre dichas estructuras, debido a que resulta evidente que la idea de origen liberal, según la cual los derechos humanos se deben de concebir como límites a la acción del Estado y, por consiguiente, fuente de obligaciones de abstención, sigue ejerciendo un cierto peso ya que con una somera visión de cualquier catálogo de derechos humanos podemos observar el reflejo de dicha disparidad.⁶²

c) Derechos públicos subjetivos.

Esta es una nueva figura jurídica introducida como consecuencia de la concepción del Estado de Derecho, que obliga a considerar como relaciones jurídicas las relaciones entre el Estado y los particulares, que son sus "súbditos".

Esta moderna figura y su teoría es debida, sobre todo, a la literatura germánica, a partir de la obra fundamentalísima de Georg Jellinek, "*Systeme des subjektiven öffentlichen Rechte*" (Sistema de derechos públicos subjetivos).

⁶² *Ibidem*, p.27

Es clara la relación íntima de esta teoría de los derechos públicos subjetivos con la de los derechos humanos, pero separan a éstos las siguientes dos notas que señala José Castán Tobeñas:

1a. La Estructura y contenido de los derechos humanos son distintas a los derechos públicos subjetivos. Los derechos humanos son aquellos derechos de la persona humana considerada como valor primario y que pueden ejercitarse frente a la entidad política estatal. Los otros, implican una relación de subordinación entre el Estado y sus súbditos, en la que puede ser sujeto el Estado o el ciudadano. Así, aún cuando sean derechos públicos subjetivos los derechos del ciudadano, existen a su lado otras especies de esta clase de derechos, en las que el titular es el Estado o los órganos del propio Estado.

2a. La fundamentación también es diversa. La teoría de los derechos del hombre es a nuestro criterio de carácter iusnaturalista o racionalista. En cambio, la teoría de los derechos públicos subjetivos va acompañada de un fuerte sentido formalista y positivista.⁶³

d) Derechos de la personalidad.

Son estos derechos los que ejercitan sobre la propia persona o mejor dicho, sobre determinadas cualidades o atributos, físicos o morales, de la persona humana. Su teoría es muy moderna y pertenece, sobre todo, al derecho privado.

Responde al propósito de que sean reconocidos tales derechos como una nueva categoría de derechos privados dotados de protección civil. Los derechos de la personalidad pueden ser conceptuados como derechos naturales ya que representan atributos que corresponden por propia naturaleza a la persona y están enraizados en la propia condición del ser humano.

⁶³ Ibidem. p.28.

C. Concepto de derechos humanos.

Al intentar establecer el concepto de los derechos humanos, debemos de reconocer que no existe un concepto único de los mismos, tal y como hemos visto en el tema anterior. "Derechos Humanos" es un nombre de uso muy generalizado que nos indica una significación imprecisa, que al intentar su determinación se corre el riesgo de quedar condicionada por la opinión que se tenga sobre su origen, fundamento, naturaleza, alcance y aplicación.

El tema de la definición tal vez sea la tarea más difícil y comprometedora, prueba de lo cual son las interminables propuestas definitorias de los autores que se ocupan del tema, pero a pesar de esto no se ha logrado una definición completa de los derechos humanos. Comenzaremos por saber su significación gramatical.

a) Significación gramatical.

Para estar en habilidad de dar una significación de las palabras de Derechos Humanos, es preciso observar el uso común de éste término. Las palabras de Derechos Humanos las encontramos en un sin fin de instituciones, ordenamientos y doctrinas; tal es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Teoría General de los Derechos Humanos, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Sistema de Derechos Humanos, entre otras. Lo que nos demuestra la aceptación del término a un nivel internacional.⁶⁴

Muchas veces se confunde éste término con el de garantías individuales, pero en nuestra posición iusnaturalista el segundo forma parte del primero, pero no en forma anversa como piensan los autores, ya que observamos que sí, las garantías son Derechos humanos garantizados por la ley positiva, pero obviamente tuvieron que ser objeto del proceso legislativo y estar contenidos en una ley fundamental.

⁶⁴ HERRERA ORTIZ, Margarita. Manual de Derechos Humanos. Op. cit. p.7.

Siguiendo con la intención de dar la significación gramatical nos apoyaremos en lo que señala el Diccionario de la Lengua Española, entendiendo por derechos: "el conjunto de principios, preceptos y reglas a que está sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza".⁶⁵ También el Diccionario de la Lengua Española define humano entendiendo por éste: "Adjetivo que significa perteneciente al hombre o propio de él".⁶⁶

Como sabemos el derecho es creado por el hombre y para el hombre, es por eso que parece incorrecta la denominación puesto que es una tautología, pero el término denota a quien va dirigido o sobre qué va dirigido el derecho, o a qué rama pertenece (directum = dirigido = derecho).

Una vez hecha la aclaración sobre el término diremos la significación gramatical de la expresión: "derechos humanos son un conjunto de principios, preceptos y reglas a que está sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza y dicho conjunto de principios, preceptos y reglas son propios del goce del hombre, por su naturaleza humana".

b) Definición doctrinal.

Después de ver la significación gramatical de los derechos humanos, ahora veremos su conceptualización doctrinal. Los Derechos Humanos los podemos definir como:

"Conjunto de facultades y prerrogativas que atañen a la persona en lo individual y lo colectivo, para asegurar los valores de libertad, igualdad, seguridad que le corresponden por su naturaleza intrínseca, dignidad humana y que debiera tener

⁶⁵ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Espasa Calpe. España. 1970. p. 434.

⁶⁶ *Ibidem*. p. 637.

todo ser humano para alcanzar un desarrollo pleno y alcanzar sus fines como persona y para dar lo mejor de sí a su sociedad. Todo esto dentro de los contextos civil, político, social, económico y cultural en donde todo Estado y Comunidad Internacional se obligan a reconocer, respetar, preservar y garantizar, así como a crear mecanismos de protección”.

Ahora expondremos los elementos de la anterior definición para después explicar el por qué de su inclusión en el concepto:

- i). Conjunto de facultades y prerrogativas.
- ii). Corresponden a la persona en lo individual y lo colectivo.
- iii). Asegurar los valores de libertad, igualdad y seguridad.
- iv). Que le corresponden por su naturaleza intrínseca y dignidad humana.
- v). Que debiera tener todo ser humano para alcanzar un desarrollo pleno y garantizar sus fines como persona para dar lo mejor de si mismo en la sociedad.
- vi). Esto dentro de los contextos civil, político, social, económico y cultural.
- vii). Donde todo Estado y Comunidad Internacional se obligan a reconocer, respetar, preservar y garantizar, así como crear mecanismos de protección.

En seguida el por qué de su inclusión.

- i). Porque son un grupo de atributos, posibilidades, privilegios en atención a su naturaleza de ser humano.
- ii). Porque es de observarse que el hombre es un ser social, aparte de la individualidad que le caracteriza se agrupa, y estos grupos deben de gozar de ciertos derechos análogos a los que como ser individual disfruta.

Al respecto, Germán J. Bidart Campos menciona respecto a la socialización del hombre que: “Y ello, en cuanto a la misma filosofía política es la que, al mostramos la unidad indisoluble del hombre como ser individual y a la vez social, exige que las entidades colectivas que se proyectan desde esa realidad humana simultáneamente individual y social dispongan, en la medida requerida por el fin

específico de cada una, de análogos derechos que la persona singular que se inserta en ellas, que las crea, las compone, y se benefician con sus fines".⁶⁷

iii). Porque en cuanto a la esencia de todos los derechos humanos, podemos decir que se clasifican en derechos de libertad, igualdad y seguridad, y dichas facultades, prerrogativas y libertades los aseguran.

iv). Porque como se observará más adelante, nuestra postura en cuanto a la fundamentación de los derechos humanos es iusnaturalista y misma que señala como su fundamento la naturaleza humana, el hecho de ser humano y no el reconocimiento positivo-volitivo que señala Peces-Barba. Este tema lo atenderemos más adelante.

v). Porque los derechos humanos son universales y todo ser humano los debe de gozar. Entre los fines de los derechos humanos está el desarrollo pleno de todos los hombres y que éstos alcancen sus metas, así al tener un desarrollo en sus vidas, también prosperar la vida de su patria. Es de hacerse notar que los derechos humanos engrandecen al hombre al mismo tiempo que a su patria que los ve nacer.

vi). Porque es en estos campos donde se desenvuelve el ser humano, para poder alcanzar sus fines, su desarrollo y su dignidad como persona.⁶⁸

vii). Porque un Estado que no reconozca, respete o garantice los derechos humanos no puede hablar de que goce un verdadero Estado de Derecho y si se presume democrático será falso, puesto que por definición no podrá dar el poder al pueblo para garantizarlos y como ya se ha señalado todo Estado deberá obligarse a respetarlos. En cuanto a la Comunidad Internacional, al igual que los Estados, está obligada a preservarlos porque a un nivel supranacional puede tener mayor efecto en la creación de tratados y acuerdos entre los Estados y así salvaguardar estos derechos de una manera más eficaz para beneficio de la humanidad y eliminar la violación de los mismos, ya que de lo contrario podrían provocarse conflictos a nivel mundial.

⁶⁷ BIDART CAMPOS, Germán J. *Teoría General de los Derechos Humanos*. (Serie G: Estudios Doctrinales, número 120, Instituto de Investigaciones Jurídicas). Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1993. p. 232.

D. Fundamentación de los derechos humanos.

Este es uno de los renglones mas difíciles, ya que para ciertos autores de los derechos humanos son solo reglas de carácter humanitario, y hay otros que simplemente no le reconocen importancia a este tema, pues dicen que lo importante es que existan tales derechos y no interesa su naturaleza jurídica.

Para cuestiones de éste estudio, es importante hacer un análisis de las dos corrientes principales sobre la fundamentación de los derechos humanos, porque la indagación sobre este tema se refiere al problema de buscar una justificación racional a dichos derechos.⁶⁸

El tema ha adquirido mayor importancia y difusión después de la segunda guerra mundial, ya que el hombre lo invocaba para asegurarse mayores libertades. Observemos entonces las dos corrientes de fundamentación de estos derechos:

a) Fundamentación iusnaturalista.

En esta tarea nos parece que una primera fundamentación es propuesta por todas las tendencias filosóficas que acuerdan reconocer que hay una naturaleza humana y que el hombre es hombre porque tiene esa naturaleza. Es en este punto donde Giorgio del Vecchio subraya que el hombre por naturaleza tiene ciertos derechos valaderos, pero hay quienes ostentan que deben ser positivados para lograr una juridicidad propia.⁶⁹

La corriente iusnaturalista se apoya en la presencia de un orden superior universal como inmutable, y que al tiempo existen en la naturaleza humana un cúmulo de derechos que le permiten realizarse como tal y que el propio legislador está supeditado a éste al establecer el orden escrito y positivo.

⁶⁸ TERRAZAS, Carlos. Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México. Op. Cit. p. 16.

⁶⁹ BIDART CAMPOS, Germán J. Teoría General de los Derechos Humanos. Op. cit. p. 85.

El español Eusebio Fernández da tres características respecto a esta corriente:

1a. El origen de los derechos naturales no es un derecho vigente, sino un orden distinto al positivo, esto es, el orden jurídico natural.

2a. Que tanto el orden jurídico natural, como los derechos naturales de él deducidos, son expresión y participación de una naturaleza humana común y universal para todos los hombres.

3a. La vid (fuente) de estos derechos. Los derechos humanos existen y los posee el sujeto independientemente de que se reconozcan o no por el derecho positivo.⁷⁰

Con lo anterior vemos que los derechos humanos como derechos naturales no son supeditados al derecho positivo, es más, nos atrevemos a decir que son superiores a este derecho, porque su fundamento último no emana de las normas del derecho positivo a tal punto de que mientras no han sido consagrados por él y en la medida en que no lo han sido, sirven para criticarlo y justificar su positivación.

Al respecto, Germán Bidart C. apunta que: "A tales derechos podrá llamárseles naturales, personales, fundamentales, individuales o humanos, etcétera; y podría asimismo predicárselos (sic) como puramente morales, o como jurídicos; o decirse que "deben ser" positivizados para alcanzar la juridicidad propia de la entidad "derechos"; o que son valores, etcétera. Pero con una u otra postura, la base de arraigo está dada por la naturaleza humana".⁷¹

Para concluir este apartado es necesario precisar que nuestra postura ante la fundamentación de los derechos humanos es la iusnaturalista, puesto que pensamos que efectivamente el hombre nace con ciertos derechos esenciales que sin ellos no podría vivir como tal, mismos que se afirman como anteriores y superiores al Estado y al derecho positivo, por lo que los gobernantes se encuentran, obligados a mantenerlos, respetarlos y garantizarlos sin excepción alguna.

⁷⁰ FERNÁNDEZ , Eusebio. Teoría de la Justicia y Derechos Humanos. Debate. España. 1984. p.p. 93-94.

B) Fundamentación iuspositivista.

En contrapostura, el iuspositivismo sostiene que estos derechos son productos de la razón y son expresión de la voluntad de quienes integran la sociedad organizada.⁷² Para los iuspositivistas, el orden natural solo será jurídico en tanto se positive con la fuerza legislativa, sino se estará frente a reglas éticas o morales. De esta manera la sociedad crea el orden jurídico a través de los órganos especializados y así regular la conducta de sus integrantes.

A nuestro modo de ver, el positivismo se complementa con el orden natural del cual encuentra su fundamentación y justificación. Por su parte Rabossi, dice que la mejor manera de justificar los derechos humanos y su protección son los textos de derecho internacional convencional -de derecho positivo al fin- que desde hace décadas los consagran y los tutelan.⁷³

Gregorio Peces-Barba menciona sobre el positivismo voluntarista que los derechos fundamentales son los que decide la voluntad del poder, aquellos que sea cual fuere su contenido se designen como derechos fundamentales. Por lo anterior, podemos comentar de acuerdo con nuestra postura naturalista que el anterior autor, pese a su gran experiencia en la materia, no aporta, a nuestra consideración, los elementos suficientes para aceptar la fundamentación positivista, ya que se centra en el Estado, el derecho estatal o en la voluntad del poder estatal como su fundamento exclusivo dejando atrás toda naturaleza humana, no hay valores, ética, ideal de derecho que pueda sustentar su afirmación.

Peces-Barba agrega que: "el poder estatal no puede a su voluntad crear fuera de contexto e incluso con principios contradictorios, derechos fundamentales, pero

⁷¹ BIDART CAMPOS, Germán J. Teoría General de los Derechos Humanos, Op. cit. p.86

⁷² ROJANO, Carlos. Teoría General de Derechos Humanos, Op. cit. p. 17.

⁷³ CARRIO, Genaro. Los Derechos Humanos y su Protección, Abeledo-Perrot. Argentina. 1986. p. 21

puede dar normas formalmente válidas".⁷⁴ Otra vez a nuestro pensar decimos que este autor está confundido, puesto que si se pierde la naturaleza humana en la fundamentación, se pierde el carácter de derechos humanos, quizás para pasar a ser derechos que los gobernantes en turno nos quieran permitir, demostrando que si no existe un "tope superior" a esa voluntad de poder de los gobernantes no aportará nunca elementos suficientes para crear la fundamentación positiva.

Por otra parte, Henri Battifol se refiere al positivismo y dice que: "el positivismo se alió instintivamente, en el siglo XIX, con la tradición voluntarista según la cual el fenómeno jurídico se reduce a los actos de *voluntad de los gobernantes*: el derecho positivo... es aquel que está puesto por un acto de voluntad que se desarrolla en el tiempo y el espacio".⁷⁵

Como observamos también omite la naturaleza humana y, por tanto, a nuestro parecer no puede haber derechos humanos sin naturaleza humana. Por último, existe una corriente escéptica que se postula como la posición que niega que haya naturaleza humana o que el hombre posea una naturaleza propia.

E. Estructura de los derechos humanos.

Sobre este tema, se observa que ha variado mucho la estructura de los derechos humanos en el paso del tiempo, ya que en las mas viejas conceptualizaciones, los derechos humanos implicaban una sencilla relación entre la persona individual que ostentaba el derecho, y el Estado que debía respetar ese derecho perteneciente a la anterior individualidad.

⁷⁴ PECES-BARBA, Gregorio. Derecho y Derechos Fundamentales. Centro de Estudios Constitucionales. España. 1993. p.p. 337-342.

⁷⁵ BATTIFOL, Henri. Filosofía del Derecho. Segunda edición. Eudeba. México. 1972. p.11.

Hoy esto es más complicado porque se visualiza en muchos ordenamientos la combinación con la idea de los derechos humanos, individuales del hombre, y la de los derechos de los grupos comunitarios. vgr. Grupos Indígenas.

Los derechos humanos no sólo van dirigidos al hombre, individualmente considerado, sino en general a la persona, individual o agrupada. La protección de estos derechos se extiende a las comunidades jurídicas y a los grupos minoritarios.

Al respecto, José Castan T. dice: "Los derechos del hombre, que fueron derechos subjetivos de autodeterminación del individuo, son ahora también derechos de autodeterminación de los entes colectivos, e incluso se habla, en un sentido amplísimo, de derechos de autodeterminación de los pueblos."⁷⁶

De acuerdo con lo anterior, es en definitiva, que el individuo es el sujeto beneficiario de todos los derechos y de todos los órdenes del Derecho; y, por tanto, de los derechos humanos.

En cuanto al otro sujeto de la relación sigue sin cambio, hoy como ayer, el Estado es este sujeto, ya que es el titular del poder y custodio del orden jurídico. Es en este orden jurídico, a través del Estado y sus autoridades, donde se deben acatar y proteger los derechos humanos individuales y comunitarios, pero es de advertir que:

1a. Que esta protección del Estado a los derechos humanos se traduce en deberes de dictar normas jurídicas necesarias, y a los deberes por parte de los individuos que han de observarla para alcanzar el fin requerido.

2a. Que en la concepción actual la defensa de los derechos humanos no solo está encomendada a los Estados, sino que también a determinados organismos internacionales que aún no reuniendo los caracteres de una perfecta sociedad internacional, aspiran a promover la defensa de estos derechos.

⁷⁶ CASTAN TOBEÑAS, José. Derechos del Hombre, Op. cit. p. 18.

F. Características de los derechos humanos.

Los derechos humanos no son una concesión del aparato estatal a favor de los gobernados, es una conquista, y debido a esto guardan una serie de características fundamentales que les aseguran su alta jerarquía respecto a otras prerrogativas.

Estas características son la que definen su naturaleza y son:

- a) Universalidad;
- b) Inalienabilidad;
- c) Imprescriptibilidad;
- d) Inmutabilidad;

a) Universalidad. Son universales estos derechos porque representan un régimen de protección a favor de todo el género humano, son de la humanidad en general, no pertenecen a ningún individuo.

b) Inalienabilidad. Son inalienables porque no son objeto de ningún acto de transacción o transferencia, o inclusive de renuncia.

c) Imprescriptibilidad. Son imprescriptibles porque no se extinguen con el paso del tiempo, nacen con el hombre y con él permanecen.

d) Inmutabilidad. Son inmutables ya que no se pueden alterar, reducirse o modificarse, por que no es posible variar su contenido esencial en tal sentido.⁷⁷

G. Descripción de los derechos humanos.

A). División por valores tutelados.

⁷⁷ Ibidem. p.20

Considerando los valores que se tutelan a través de los derechos humanos partimos de la dignidad que rodea al hombre mismo, por lo cual se dividen en:

1. De libertad.
2. De igualdad, y
3. De seguridad.

Estos valores son de contenido metajurídico y dota de esencia a los derechos del hombre, ya que son partes integrantes de éste.

1. Derechos humanos de libertad.

La libertad es una facultad inherente a la persona que le permite actuar de cualquier modo de hacer o no hacer sin más limitaciones que las señaladas por la moral y el derecho.⁷⁸ Agregamos que la libertad es innata al hombre y le sirve de base y de fundamento al resto de sus derechos, para que pueda alcanzar el desarrollo de sus capacidades y lograr sus fines.

La plenitud de la libertad estriba en la posibilidad de ejercerla tanto en lo material como en lo espiritual, mas el derecho la regula a fin de no incurrir en excesos y viole los derechos de terceros.

2. Derechos humanos de igualdad.

El término igualdad *-aequalitas*, en latín- se traduce en su sentido etimológico como una proporción entre las muchas partes que uniformemente conforman un todo. Como atributo de la persona, la igualdad refleja que todos en sociedad tenemos los mismos derechos y obligaciones.

⁷⁸ DE PINA VARA, Rafaél. Diccionario de Derecho. Novena edición. Porrúa, S.A. México. 1990. p. 331.

La igualdad puede ser traducida en el trato bajo las mismas circunstancias y condiciones, sin prohibiciones individuales o discriminación, e inclusive preferencias.⁷⁹

3. Derechos humanos de seguridad.

Esta es una garantía que representa la organización estatal en orden al mantenimiento del derecho y a la consiguiente protección del individuo, nacional o extranjero, es decir, en general al hombre.⁸⁰

B. Descripción de derechos humanos.

Los derechos humanos pueden describirse o clasificarse de acuerdo con los aspectos materiales hacia donde se dirigen, en:

1. Derechos humanos de la primera generación,
2. Derechos humanos de la segunda generación, y
3. Derechos humanos de la tercera generación.

1. Derechos humanos de la primera generación.

Se constituyen por los clásicos derechos civiles o individuales, y por los derechos políticos de los ciudadanos.⁸¹

Los derechos civiles son los que se tienen frente a la autoridad a fin de limitarla y suscribirle a sus meras facultades y que permiten al particular dar cauce a sus atributos. Mientras que los derechos políticos son los que permiten el ejercicio de la autoridad, donde se comparte la responsabilidad de gobernar; confieren a los ciudadanos una capacidad activa de intervenir en la vida política estatal.

A nuestra consideración los derechos que conforman la primera generación son:

⁷⁹ ROJANO ESQUIVEL, Carlos. Teoría General de Derechos Humanos. Op. cit. p. 36.

⁸⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. cit. p. 428.

⁸¹ Esto mencionó José Dávalos Morales en la conferencia que sustentó durante el Seminario Internacional de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, el 12 de abril de 1996.

a). **Derechos civiles:**

i. **Derecho a la vida y la libertad:**

- **derecho a la vida y dignidad humanas;**
- **derecho a la personalidad jurídica;**
- **derecho de reunión y asociación;**
- **derecho a la libertad;**
- **derecho a la libertad de pensamiento;**
- **libertad de tránsito;**
- **derecho de religión;**
- **derecho a la educación;**
- **derecho a la libre expresión de ideas y de opinión.**
- **derecho de asilo y refugio;**
- **derecho a la salud;**
- **derecho de petición y audiencia.**

ii) **Derechos de igualdad y seguridad.**

- **derecho a la estricta legalidad;**
- **derecho de audiencia jurisdiccional;**
- **derecho a la información;**
- **derecho a la defensa en procesos;**
- **no retroactividad de la ley;**
- **derecho de procesos legales y expeditos;**
- **derecho de recursos o medios de impugnación legales y efectivos;**
- **derecho a la abstención de tortura, maltrato, y de imposición de penas análogas;**
- **derecho a la abstención de la incomunicación o aislamiento en la detención;**
- **derecho de penas y sanciones humanizadas.**

iii) **Derechos de la personalidad.**

- **derecho a un nombre, filiación, nacionalidad, patrimonio;**

- derecho de estado civil;
- derecho al honor y la integridad;
- derecho a la privacidad e intimidad.

iv) Derechos de familia.

- derecho de filiación;
- derecho al matrimonio y procreación de hijos;
- derecho a la salud y educación;
- derecho a la educación razonada de los hijos.

b) Derechos políticos:

- derecho a la ciudadanía;
- derecho de reunión y asociación política;
- derecho de expresión de ideas políticas;
- derecho de participación política;
- libertad de determinación política.

2. Derechos humanos de la segunda generación.

Se trata de los derechos económicos, sociales y culturales del hombre, también conocidos como derechos de igualdad, que tienden a conceptualizar al Estado como instrumento al servicio de todas las personas que quedan comprendidas en su jurisdicción, permitiéndoles el pleno desarrollo de sus facultades, tanto a nivel individual, como colectivo.⁸²

a) Derechos socioeconómicos:

- derecho de propiedad;
- derecho a la salud y seguridad social;
- derecho de vivienda digna;
- derecho a la libre autodeterminación de los pueblos;
- derecho a la propiedad industrial e intelectual;

⁸² Idem.

- **derecho al desarrollo económico, social y cultural;**
- **derecho a la preservación y aprovechamiento de los recursos naturales;**
- **derecho a un nivel de vida digno y adecuado.**

b) Derechos Familiares.

- **derecho a formar una familia;**
- **derecho a vivienda, salud, recreación;**
- **derecho de educación;**
- **derecho a la integridad familiar,**

c) Derechos laborales (humanos).

- **derecho a ejercer actividades laborales;**
- **derecho al salario justo y remunerado;**
- **derecho a una jornada de trabajo humana;**
- **derecho a la seguridad social, capacitación, escalafón y protección en el empleo;**
- **derecho de vacaciones, utilidades, descanso semanal;**
- **derecho de agrupación sindical, negociación colectiva y huelga;**
- **derecho al trabajo;**
- **derecho a condiciones dignas de empleo.**

e) Derechos culturales.

- **derecho a participar de los beneficios del progreso científico;**
- **derecho a la educación;**
- **derecho a la información;**
- **derecho a la expresión libre.**

3. Derechos humanos de la tercera generación.

Conforme avanza la historia en su devenir, además de que viejos problemas persisten, nuevas amenazas y crecientes peligros se ciernen sobre todo el género

humano.⁸³ Estos derechos llamados también de solidaridad, son el resultado de las necesidades del individuo como miembro de la comunidad internacional, y se clasifican en:

- derecho a la paz entre los pueblos;
- derecho a la propia visión del mundo;
- derecho a la calidad de los productos comerciales;
- derecho a la solidaridad internacional;
- derecho a un medio ambiente sano y equilibrado;
- derecho al patrimonio común de la humanidad;
- derecho a la colaboración entre Estados;
- derecho al desarrollo en todos los aspectos a nivel internacional.

Los anteriores derechos son los que deberían ser reconocidos por las autoridades correspondientes, pero sólo unos cuantos son observados por las leyes. En el siguiente capítulo veremos los derechos humanos que son reconocidos en las leyes mexicanas. Todos estos derechos tienen ciertos fines, no surgen solo por cuestión de ocio, sino que persiguen objetivos como el bien común, la justicia, la seguridad, la paz, la unión, la libertad y la felicidad.

2. Derechos laborales.

Hemos hablado acerca de los derechos humanos, su fundamentación, características, descripción, etcétera, pero abordar el tema de los derechos laborales y todo lo que ello implica es una tarea no menos difícil.

Muchos autores han tratado el tema, coincidiendo en que por la composición material y espiritual humana, es necesario gozar de determinadas condiciones esenciales para vivir y una de las más importantes es el trabajo.

⁸³ Idem.

Nuestra concepción iusnaturalista sobre los derechos humanos no deja atrás a los derechos laborales por ser otro tipo de derechos del hombre, pero con la consideración de que su positividad es necesaria, ya que pese al avance tecnológico, a los grandes movimientos sociales, a las grandes luchas por el respeto a los derechos del hombre, parece ser que los derechos laborales sufren actualmente de un atropello de los mismos y una actuación denigrante de quienes ejercen el poder estatal (a fin de reprimir éstos) o de quienes detentan el poder económico a fin de satisfacer intereses personales.

Como hemos mencionado no estamos frente a una moda ante la protección de derechos del hombre, simplemente es una reivindicación que debe corresponder a las clases bajas y desprotegidas en cuya estructura se vislumbran generaciones de trabajadores explotados.

"El trabajo enaltece al hombre" es la premisa a seguir, no podemos dejar que estos derechos sean vilipendiados por intereses económicos capitalistas e imperialistas o por autoridades corruptas que están dispuestas a vejar los derechos de los trabajadores por un interés personal, por una negligencia o por corruptelas políticas. Sea así el inicio de esta segunda parte.

A. Terminología.

Los juristas americanos y europeos discutieron ampliamente sobre la denominación que debía darse al derecho del trabajo. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *-trabs, trabis-* que significa traba, estorbo, dificultad, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque lleva implícito la realización de algún esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado se encuentra la idea de que se ve su

raíz en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra.⁸⁴

Respecto de la denominación del Derecho del Trabajo, Néstor de Buen expone el problema de que el Derecho del Trabajo se le ha conocido como legislación y no como derecho.⁸⁵ Es menester apuntar que el término legislación es limitado, ya que sólo se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas respecto de la disciplina y por el contrario la palabra derecho acusa una proyección mas amplia que comprende otras figuras como la jurisprudencia y la doctrina.

Comencemos, entonces, con las diversas formas por las que se le llamó al derecho del trabajo en donde se incluyen los derechos laborales.

1. Legislación industrial o leyes del trabajo, industrial.

Al respecto, Mario de la Cueva dice que todas las denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.⁸⁶

Este fue el primer término que se le atribuyó a la materia, utilizado en la etapa inicial por algunos juristas franceses, tales como Paul Pic, Capitant, Cucho, Camelutti, Philipart, Poblete y Cardavelli; su origen se explica por la época en que surgió, ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y el consecuente malestar obrero. Dicho término alcanzaba no sólo legislación obrera o del trabajo, sino también patentes, marcas, nombres comerciales y modelos industriales.

Esta denominación fue descartada porque resulta restrictiva, como lo hemos mencionado, el término legislación no es tan amplio como el de derecho, solo contempla una rama de la disciplina de éste, además de que al referirse a industrial

⁸⁴ DAVALOS M., José. Derecho del Trabajo T.I, Quinta edición. Pomúa, S.A. México, 1994, p. 3.

⁸⁵ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. Op. cit. p. 26.

se remite a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola.

Por otro lado, recordemos que ésta palabra abarcaba patentes, marcas, nombres comerciales y modelos industriales que actualmente son objeto del Derecho Mercantil. Sobre éste tema expone Manuel Alonso García una idea interesante: "en la denominación de Derecho (o legislación) industrial hay un matiz económico de profunda textura y una referencia al fenómeno productor que, con derivaciones de signo administrativo, condiciona el sentido de la materia y priva sobre lo puramente laboral. El hecho de que a nuestros días, bajo la denominación de derecho industrial se englobe el estudio de las cuestiones relativas a propiedad industrial, patentes... y el hecho, de que a esta terminología responda el conjunto de medidas legales necesarias para obtener un permiso de establecimiento de industria.... en función de condicionamientos y exigencias puramente administrativas, demuestra con toda claridad que no es posible seguir designando como Derecho industrial lo que no es posible seguir designando como Derecho del Trabajo, cuenta con bases distintas de sustentación, precisamente porque parte de principios diferentes y de diversos objetos".⁸⁶

Es obvio que con lo anteriormente expuesto, sería imposible que el término legislación industrial abarcara todo lo referente a la materia de trabajo, ya sea por la insuficiencia de las palabras o la naturaleza del tema.

2. Derecho obrero.

Esta expresión surge de acuerdo a las exigencia propias de los obreros y por ser objeto de preocupación de esta rama.

⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. T.I. Op. cit. p. 3.

⁸⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Bosch. España. 1958. p. 34.

Ha sido fundamentalmente obra de autores franceses la incorporación de esta denominación. Proviene del francés *Droit Ouvrière* que en español significa ~~Derecho~~ Obrero. Esta nomenclatura denotaba a los obreros como todos los que trabajaban en una fábrica o industria y que utilizaban su overol y sus guantes, es por eso que creemos que esta denominación cuenta efectivamente con una razón histórica, puesto que data desde la Revolución Industrial.

Se rechaza esta denominación porque sus alcances son muy limitados ya que de su propia letra se desprende que únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por los obreros que comúnmente así se les llama - según José Dávalos - a los trabajadores de las fábricas o, cuando más, a quienes despliegan un trabajo manual, haciendo a un lado otro tipo de actividades también contempladas en nuestra legislación, tal cual lo señala el artículo 123 en su proemio: "... El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo".⁸⁸

3. Derecho social.

Este concepto es comúnmente usado entre los tratadistas españoles, quienes citan como una ventaja de esta denominación la utilidad de comprender todo lo relativo a la seguridad social, lo cual no sucede con los términos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo", pero desgraciadamente a nuestro pesar es un término muy amplio porque el derecho social puede comprender otras ramas como el Derecho Agrario, Seguridad Social y Derecho Familiar.

⁸⁸ La Constitución Política fue consultada a través de Netscape, la Home Page del Instituto de Investigaciones Jurídicas esté en la siguiente dirección: <http://info.juridicas.unam.mx/80/infojus/rij.htm>

Por otro lado, la validez de la expresión Derecho Social ha de quedar enteramente descartada como aplicada a una rama jurídica determinada y más al Derecho del Trabajo, ya que el Derecho en general y las ramas jurídicas, tienen un sentido social es por esto que para algunos lo anterior es una redundancia gramatical. Podemos decir que el Derecho Social es una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, resultando el Derecho Social el género y el Derecho del Trabajo una de las especies de éste género.

4. Derecho laboral.

A nuestro parecer esta expresión es correcta, ya que solo existe la diferencia en que la legislación al respecto, la considera como derecho del trabajo "Ley Federal del Trabajo", sin embargo, existen algunos autores que niegan la sinonimia entre derecho laboral y derecho del trabajo, porque lo consideran un neologismo.

Manuel Alonso García dice: "La expresión Derecho Laboral hemos de adelantarnos a aceptarla, en cuanto que queda para nosotros como equivalente en todo significado a la de Derecho del Trabajo".

Laboral, del latín *labor*, ha adquirido ya plena consagración gramatical dentro de nuestra terminología y representa hoy una objetivación perfectamente comprensible como para ser aplicable al Derecho. Decir Derecho Laboral es pues (sic), para nosotros, decir Derecho del Trabajo".

Existen algunos autores que defienden esta expresión, tales son Guillermo Cabanellas y José Castán Tobeñas, mientras que existen otros autores mexicanos que no lo aceptan así, como Néstor De Buen, José Dávalos, Alberto Briceño, Baltazar Cavazos, entre otros, pero estas disquisiciones no han llegado a algún acuerdo.

Manuel Alonso G. indica otras denominaciones posibles para el Derecho del Trabajo, tales como Derecho Sindical y Corporativo, mientras que Néstor de Buen menciona la de Nuevo Derecho, la de Derecho Social del Trabajo, Derechos

Económicos Sociales, Derechos de los Trabajadores y Derecho del Contrato de Trabajo.

Es de observar el sinnúmero de expresiones que se le dan al Derecho del Trabajo, pero no podemos esperar que una palabra tenga el alcance para comprender todas las relaciones jurídicas pertenecientes a cada una de las ramas, además de que el Derecho es dinámico, se encuentra en constante movimiento, sin que el fenómeno se haya reflejado en los nombres utilizados para identificar sus diferentes expresiones.

Néstor de Buen dice que: "en el caso del derecho del trabajo se está produciendo, además, un fenómeno curioso, siendo cierto que el nombre es más amplio que el contenido, ya que las actividades de trabajo aún no incorporadas a la legislación laboral, la expresión misma de este derecho está llenando ese continente mayor".⁸⁹

Ahora pasaremos al tema de la conceptualización del derecho laboral o del trabajo.

B. Concepto.

Al igual que los derechos humanos, al intentar establecer el concepto o denominación de los mismos, tal y como vimos en el tema de la terminología anteriormente expuesto es una labor muy ardua y peligrosa. El término "derechos laborales" es un nombre de uso común que nos indica una significación de un conjunto de reglas relativas a alguna actividad de trabajo, pero corre el riesgo de quedar al margen por la opinión que se tenga sobre su origen, naturaleza, alcance, etcétera.

⁸⁹ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Op. cit. p. 34.

El tema de la definición es una tarea difícil, ya que a pesar de las grandes discusiones que han sostenido diversos autores en todo el mundo, no se ha llegado a alguna conclusión mayoritaria, sin embargo, observamos que el término es muy utilizado a nivel mundial, tanto en conferencias, organismos, legislaciones (tanto nacionales como extranjeras) y doctrinas. Veamos su significación gramatical.

A. Significación gramatical.

Para tener cierta similitud con respecto a los derechos humanos y para estar en habilidad de exponer la significación gramatical de la palabra de Derechos Laborales, es preciso observar el uso común del término, pues es evidente que esta expresión es nombrada en organismos, libros, doctrinas y legislación, tal es el caso de la Procuraduría Federal de la Defensa de los Derechos de los Trabajadores, que se encarga de proteger los derechos laborales, o por los convenios internacionales que se firman ante la *Internacional Labor Organization* (ILO), en español Organización Internacional del Trabajo, pero en inglés en vez de *work* se utiliza la palabra *labor* que significa labor. Podemos citar otro ejemplo como el Departamento del Trabajo de Estados Unidos que se llama originalmente *Department of Labor* o la *Labor Court* que es la Corte del Trabajo. Una vez observado el uso común y la aceptación del término, pasaremos a dar la significación gramatical, que se contiene en el Diccionario de la Lengua Española, de las palabras derecho y labor o trabajo. Por derecho se entiende: "el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidas todas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza". Por labor se entiende: "Acción de trabajar y resultado de ésta acción". Y por laboral se entiende: "adjetivo. Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social".⁹⁰

De acuerdo con lo anterior se observa la similitud gramatical de las palabras *laboral* y *trabajo*. Dicho esto mencionaremos que la significación en conjunto de Derechos Laborales es: "el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están

sometidas todas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia pueden ser compelidos los individuos por la fuerza y dicho conjunto de principios, preceptos y reglas son relativos a la acción y resultado de trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social".

B. Definición doctrinal.

Una vez hecho el recorrido de la significación gramatical, pasaremos a una definición de derechos laborales:

"Entendemos por derechos laborales el conjunto de normas y principios que regulan, tanto en el aspecto individual como en el colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre los trabajadores entre si y patrones entre si, mediante la intervención del Estado con el objeto de proteger, tutelar y reivindicar históricamente a todos los seres humanos que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales que se encuentran prestando un servicio personal y subordinado o están en aptitud de hacerlo. También regulan la creación y organización de las autoridades del trabajo, sus normas y procedimiento. Todo lo anterior enfocado a otorgar el enaltecimiento a la dignidad del hombre y alcanzar la equidad y la justicia social".

Ahora haremos un breve análisis a la definición propuesta para observar el motivo de la inclusión de tan diversos conceptos.

a) Conjunto de normas y principios. Se incluye porque los derechos laborales se rigen por normas que crea el Estado, pero también por principios, tales como el de irrenunciabilidad de derechos, el principio de la norma más favorable y, el de rendimiento, mismos que son señalados por Manuel Alonso.⁸⁰ O bien, los que indica

⁸⁰ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Op. cit. p.p. 434 y 780.

⁸¹ ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Op. cit. p.p. 301-314.

José Dávalos como la idea del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad del trabajo y la igualdad en el trabajo.⁸²

b) Tanto en el aspecto individual y colectivo. Se incluye porque de acuerdo a la doctrina el derecho laboral se puede dividir en individual y colectivo de acuerdo al número de trabajadores.

c) Las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre si y patrones entre si. Porque como ya hemos mencionado depende mucho del número de trabajadores, pero también el de patrones puesto que ellos también forman sindicatos. Y estas normas regulan las relaciones entre los trabajadores y patrones de manera individual, o de manera colectiva como son los sindicatos.

d) Mediante la intervención del Estado. Porque el Estado como detentador del poder público y como facultado para el ejercicio de la fuerza pública, es el obligado a mantener la paz y las buenas relaciones entre los individuos de la población y para dar una solución conforme a derecho de los conflictos que se susciten dentro de esta materia.

e) Con el objeto de proteger, tutelar y reivindicar históricamente a todos los seres humanos que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales. Esto se incluye en la definición porque el Estado debe estar enfocado a proteger, tutelar y reivindicar los derechos de todos los seres humanos, teniendo como antecedente las grandes luchas del pasado para conseguir los derechos laborales y mantener la paz. Proteger los derechos de los seres humanos que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales porque es verdaderamente importante el ser humano y, por tanto, el trabajo de este debe de ser protegido por el Estado. Se habla de reivindicación histórica porque al igual que los derechos humanos, los derechos laborales han sido y serán producto de constantes luchas pasadas, presentes y futuras al existir violación de los mismos.

⁸² DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Op. cit. p.p. 21-26.

f) Que se encuentran prestando un servicio personal y subordinado o que están en aptitud de hacerlo. Porque al hablar de que se encuentran prestando un servicio personal, se indica que lo hace o lo debe de hacer el trabajador y no por terceras personas, ya que el contratado fue él, además de estar bajo el mando de su patrón, puesto que si no fuera así, entonces no existiría relación de trabajo. Por lo que respecta a la aptitud de prestar un servicio es enfocado a la libertad de trabajo, es decir, el derecho humano de tener un trabajo, puesto que como hemos mencionado el trabajo enaltece al hombre.

g) La creación y organización de las autoridades del trabajo, sus normas y procedimiento. Esto se agrega porque al intervenir el Estado, cumpliendo la obligación de mantener la paz y las buenas relaciones entre los individuos de una población, debe crear organismos que se encarguen de la impartición de justicia ante los conflictos laborales o simplemente llevar la organización de todos los centros de trabajo para que se cumplan estos derechos y crear el procedimiento a seguir ante los conflictos de trabajo o de organización.

h) Todo enfocado a otorgar el enaltecimiento a la dignidad del hombre y alcanzar la equidad y la justicia social. Es porque el derecho laboral es un derecho humano que dignifica al hombre y además se goza por naturaleza y por dignidad humana; por otro lado, este es enfocado a alcanzar el equilibrio entre capital y trabajo, entre trabajador y patrón para que resulte una justicia social laboral que beneficie a todo ser humano, puesto que en este mundo vacío de valores es necesario motivar su renacimiento y su reconstrucción.

C. Naturaleza jurídica.

Respecto de la naturaleza jurídica de los derechos laborales no existe menor conflicto que el de los derechos humanos. Sobre ésta mencionaremos que ha sido desde la época de los juristas romanos que la sistemática jurídica había clasificado a las normas desde el ángulo visual de intereses tutelados, en dos grandes ramas: derecho público y derecho privado.

A fines del siglo pasado, Otto Von Gierke expuso la idea de que para poder estudiar ordenadamente al derecho, se debían clasificar las normas jurídicas en las dos ramas antes mencionadas y en una tercera a la que designó con el nombre de derecho social, con las mismas características de las anteriores: primarias o fundamentales.

También decía que en esta tercera rama debían catalogarse todas las normas que regulan las relaciones interhumanas considerando al hombre no como persona individual, sino en sus relaciones con un grupo social, como integrante de lo social.

Siguieron la tendencia los autores más importantes en el mundo jurídico tales como: Georges Scelle, Georges Gurvitch, Paul Pic, Gustav Radbruch, Mario de la Cueva, Lucio Mendieta y Nuñez, Alberto Trueba, entre otros.⁸³

Con lo anterior observamos el rompimiento de la dualidad que privaba, mediante la formación de la idea nueva del derecho social, además del apartamiento de los criterios meramente formales y su sustitución por un criterio material o sustancial nuevo.

Existen otros criterios de clasificación, pero nuestra postura es de que la naturaleza del derecho laboral es de carácter social. Es por esto que solo haremos mención breve de los criterios que expone Roberto Muñoz Ramón:⁸⁴

a) Por intereses tutelados:

- Derecho Privado. Observa intereses privados.
- Derecho Público. Tutela intereses públicos.
- Derecho Social. Protege intereses sociales.

b) Por la forma como contemplan a la persona para regular su conducta.

⁸³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa, S.A. México. 1976. p. 70.

⁸⁴ *Ibidem*. p. 82.

- **Derecho Privado.** Regula la conducta de los hombres considerándolos en abstracto.

- **Derecho Público.** Rige la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembro de la comunidad estatal.

- **Derecho Social.** Observa la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembro de un grupo social.

c) Por la naturaleza de los sujetos de la relación.

- **Derecho Privado.** Señala las relaciones entre particulares o entre particulares y el Estado despojado éste de su carácter de entidad soberana.

- **Derecho Público.** Rige relaciones entre particulares y el Estado y de los órganos de éste entre sí.

- **Derecho Social.** Regula relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado.

d) Por la naturaleza de la relación.

- **Derecho Privado.** Estructuran las relaciones de los sujetos en un plano de coordinación.

- **Derecho Público.** Organizan las relaciones de los sujetos en un plano de subordinación.

- **Derecho Social.** Constituyen las relaciones de los sujetos en un plano de integración.

e) Por la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.

- **Derecho Privado.** Dispositivas. Obligan sólo en tanto no exista una voluntad diversa de las partes, manifestada legalmente.

- **Derecho Público.** Taxativas. Construyen independientemente de la voluntad de las partes, de manera que no es lícito derogarlas de manera absoluta o relativa.

- **Derecho Social.** Autárquicas. Compelen independientemente de la voluntad de las partes, pero es lícito derogarlas relativamente, por acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil de la relación y no

sobrepase el mínimo de derechos que se tienen. Como ejemplo el trabajador, indígenas, etc.

Ahora en cuanto al Derecho Laboral, existen cuatro criterios de ubicación según lo mencionado por el autor:

- a) Forma parte del derecho privado.
- b) Corresponde al derecho público.
- c) Es de naturaleza mixta.
- d) Encuadra dentro del derecho social.

Siguiendo estos criterios de clasificación podemos decir que el derecho laboral es de naturaleza social y pertenece a ésta rama del Derecho Social, porque: i) Regulan intereses sociales tal y como lo podemos observar en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales... Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores" o en el artículo 123 apartado A de la Constitución, tal es el caso de las fracciones VI, XII, XXV que prescriben condiciones que fomenten y defiendan la salud del trabajador; ii) Por otro lado los derechos laborales tienen el atributo de regular la conducta de los hombres tomando como base su individualidad concreta en atención al grupo social que pertenecen, puesto que las normas laborales al regular la conducta de los sujetos toman en cuenta que existe en su naturaleza racional y libre las desigualdades derivadas de su pertenencia a una clase social, de su calidad de trabajadores; iii) En lo que respecta a los sujetos en los derechos laborales, observamos que tienen alguna de las tres características siguientes: particulares, grupos sociales y Estado; es por eso que las normas laborales regulan las relaciones de particulares- trabajadores y patrones, grupos sociales-asociaciones, federaciones, confederaciones, de tales grupos entre sí; y de éstos con el Estado; iv) Estructuran las relaciones de los sujetos en un plano de integración, es decir, el estudio de esas relaciones nos muestra que se encuentran estructuradas por la contraposición a las de coordinación y subordinación. Son relaciones que se establecen en cada sujeto para que estas se integran de una manera objetiva en una

totalidad;⁸⁶ v) Están constituidos por normas de carácter autárquico porque aun cuando mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, es lícito "derogarlas" relativamente por propio acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte débil. Este carácter autárquico se manifiesta en el derecho subjetivo como irrenunciabilidad.⁸⁷ Los derechos subjetivos otorgados por el derecho laboral son irrenunciables. (Artículo 123-A- fr. XXVII y artículo 5o. Ley Federal del Trabajo , fr. XIII, y artículo 56 de la misma Ley).

Esta característica de irrenunciabilidad y la de construir los beneficios mínimos de los trabajadores que se encuentran en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, se expone la posibilidad de que se fijen condiciones por encima de la ley, pero nunca inferiores.

Al respecto, Mario de la Cueva expone una idea interesante, misma que soporta lo anteriormente expuesto: "el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto del y para el trabajador".⁸⁷ Para finalizar solo mencionaremos que como lo sostiene el anterior autor, los derechos pertenecen a los trabajadores por su naturaleza humana y, por tanto, el luchar por ellos puede imponerlos en la Constitución, es decir, positivizarlos.

D. Elementos de los derechos laborales.

En el derecho están presentes ciertas instituciones que son esenciales tales como la norma, el derecho, hechos y actos jurídicos, etcétera. En el Derecho Laboral también existen estas instituciones, ya que la relación laboral se establece entre dos personas. Pero los autores no han llegado a un acuerdo en cuáles son estos sujetos.

⁸⁶ Ibidem. p. 96.

⁸⁷ Ibidem. p. 98.

⁸⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. Cit. P. 85.

Con el fin de evitar transcripciones inútiles, expondremos en nuestra postura, cuáles son esos sujetos de los derechos laborales. Tales sujetos son :

a) Trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, puesto que se atribuye a todas esas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a las legislaciones no admite distinciones. El concepto de trabajador está expuesto en el artículo 8o de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de la anterior disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

De la definición legal podemos tomar los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- i) El trabajador siempre será una persona física, esto es, que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.
- ii) Esta persona física debe prestar un servicio a otra persona física o moral, esto no indica que el patrón puede ser una persona física o moral y esto no importará para hablar de que existe una relación de trabajo.
- iii) El trabajo debe ser en forma personal. Este principio exige que para que a un individuo se le pueda atribuir la calidad de trabajador, es necesario, como condición indispensable, que sea el servicio desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, porque si fuese de ésta última manera se podría estar frente a la figura del intermediario.

La Ley Federal del Trabajo también señala cuándo existe el carácter personal de la prestación del servicio atendiendo a la idea central de que la relación de trabajo se crea "cualquiera que sea el acto que le de origen", (artículo 20. Se entiende por

relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario...), en los casos siguientes:

- Cuando se contratan servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, con base en esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.
- Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.
- Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores y asesores.⁸⁸

En los supuestos podemos aplicar el artículo 10 que dice: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos".

iv). El servicio ha de ser en forma subordinada. La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada, entendiéndose por ésta lo que señala el artículo 134, fracción III, de la Ley: "Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

La inobservancia de esta disposición acarreará la rescisión de la relación de trabajo. Cabe mencionar que para que pueda existir la subordinación debe de existir el pago de un salario.

No obstante que el concepto de trabajador es genérico, en atención al principio de igualdad, la ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el llamado trabajador de confianza. Muchos autores acuerdan con la inclusión de este tipo de trabajadores en nuestra legislación, en virtud de la naturaleza

⁸⁸ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, T.I. Op. cit. p. 91.

de las funciones que desempeña dentro de la empresa y no es contraria a la Constitución.

El trabajo de confianza se regula en los artículos 181 y 182, mismos que señalan lo siguiente:

"Artículo 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen"; y

"Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas por la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento";

Aunque la ley no establezca una definición, si menciona algunos de los elementos para distinguirla:

" Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

"Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Con esto podemos exponer que el trabajo de confianza tiene las características de tener naturaleza especial de las funciones que desempeñan; que sus funciones sean de carácter general dentro de la empresa o establecimiento y estén relacionadas con trabajos personales del patrón.

Pero, una vez vistas las características del trabajo de confianza, resalta otra figura especial en la materia, esta figura es la de los representantes del patrón,

mismos que son los que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, los administradores y gerentes, y que se encuentra regulada por el artículo 11 de dicha ley.

b). Patrón.

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce como patrón. Pero en la Ley Federal del Trabajo se define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, de la siguiente manera:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De este concepto se desprenden 2 elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

Respecto del primer elemento es de observarse que la legislación permite que el patrón pueda ser una persona física o moral indistintamente, no importando si es ésta una sociedad civil, o asociación civil, o sociedad mercantil, ya que aquí lo que interesa es el dato objetivo de recibir un servicio bajo la relación de subordinación.

Es de mencionarse que esta definición no contiene el resalte del elemento de subordinación que explicamos anteriormente, así como la obligación del pago de un salario.

Respecto del segundo elemento solo podemos decir que el patrón será quien recibe los servicios del trabajador y este mismo será también el que tendrá la obligación de retribuirle al trabajador por la prestación del servicio por medio de su salario.

Ahora bien, ya observamos quién es el patrón, pero existe en la Constitución en el artículo 123, apartado A, fracción XXV otra figura a la que se le llama la

intermediación. Dicha disposición estipula que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular. Pero la Ley Federal del Trabajo (que es la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución) dispone en su artículo 12 que: "El intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Con lo que afirmamos que la intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral; mientras que en su artículo 14, fracción II, menciona que los intermediarios no podrán recibir ninguna remuneración o comisión por los trabajadores.

Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13).

En el caso de las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y no dispongan de elementos propios y suficientes, estamos frente a un intermediario, y la empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 15).

Para finalizar diremos que la Ley menciona otra figura que es la de el patrón sustituto misma que se presenta cuando se transmite la propiedad de una empresa o de uno de los establecimientos en virtud de lo cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo. La empresa según el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo es: "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", esto es, donde se vislumbran las relaciones trabajador - patrón.

E. Características de los derechos laborales.

Los derechos laborales al ser una conquista por las luchas sostenidas al pasar de los años tienen ciertos caracteres especiales que los distinguen de las demás ramas. La historia y la naturaleza han determinado un acervo y un cúmulo de éstos caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones una forma determinada y encaminada al mejoramiento de los derechos.

Algunos autores como Dionisio J. Kaye menciona ciertos caracteres que no difieren en mucho de la mayoría de la doctrina, tales como la característica de clasistas, expansivos, unitarios, protectores, etcétera.⁹⁹

Por otro lado, la mayoría de los autores coinciden entre si en cuanto los caracteres de los derechos laborales, dichos autores como Néstor de Buen, Mario de la Cueva, José Dávalos, Alberto Trueba Urbina, Alfredo Sanchez Alvarado, entre otros señalan como características del derecho laboral las siguientes:

- a) derecho de la clase trabajadora,
- b) derecho protector de la clase trabajadora,
- c) derecho en expansión,
- d) derecho como un mínimo de garantías sociales de los trabajadores,
- e) derecho irrenunciable e imperativo,
- f) derecho reivindicador de la clase trabajadora, y
- g) derecho inconcluso.

Ahora expliquémoslos:

a) Derechos de la clase trabajadora, porque sus disposiciones tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores, son estatutos protectores de los trabajadores, instrumentos de lucha de clases en manos de los que prestan un servicio a otros. Son derechos que son pensados para el hombre como tal, en su

salud, dignidad, bienestar y libertad, como objetos fundamentales de protección. Su propósito consiste en reivindicar para el hombre que trabaja los derechos inherentes a la persona humana, que aunque en la realidad no se dé cabalmente, no se puede dejar de mencionar de estas disposiciones de carácter clasista.

Pero como todos los derechos, éstos tienen una función de mantener la paz social, y para esto deben de suscitarse una serie de derechos y deberes de las partes para conseguir un equilibrio entre éstas y evitar el exceso de derechos en una de ellas. El derecho no puede ser norma solo en favor de una de las partes. Para concluir este punto mencionaremos lo que en contraposición menciona Hugo Italo Morales: "el Derecho del Trabajo ha dejado de ser una disciplina de clase para integrarse a los conceptos generales de la ciencia política que consideran que las normas integradoras de sus diversas normas tienen por objeto coordinar a las partes de la relación".¹⁰⁰

b) Derechos protectores de la clase trabajadora, así lo sostienen algunos autores, pero en este punto Mario de la Cueva no está de acuerdo porque dice que la idea de protección a la clase trabajadora por el Estado de burguesía, lesiona la dignidad del trabajo, porque el trabajador no es, ni debe ser, tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que deben imponer todo lo que fluye del artículo 123 y de la idea de justicia social.¹⁰¹

Por otro lado, Néstor de Buen no concuerda con la idea de que los derechos laborales sean de la clase trabajadora, pero si con la idea de que los derechos laborales no son protectores de la clase trabajadora.¹⁰²

⁹⁹ KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Colección Ensayos Jurídicos. Segunda edición. Themis. México. 1995. p. 30.

¹⁰⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México. 1991. p. 71.

¹⁰¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. Cit. p.

106.

¹⁰² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Op. Cit. p. 59.

En nuestra opinión los derechos laborales deben de ser protectores de la clase trabajadora, puesto que el fin del Derecho es la paz social y, por tanto, debe evitar la imposición del capital o el Estado en contra de la clase trabajadora, solamente se puede exigir el ejercicio de los derechos y su defensa, pero nunca su imposición. Por otro lado, si no protege a la clase trabajadora entonces protege al patrón, puesto que por naturaleza son de derecho social y el derecho social va enfocado a la protección de ciertos grupos sociales, es por eso que decimos que tienen carácter protector.

c) Derechos en expansión, porque los derechos laborales se encuentran en constante crecimiento y de forma ininterrumpida, con lo que amplían su ámbito de aplicación. A estos derechos se les ha ido incorporando un cúmulo de actividades que en el pasado no se encontraban reguladas, nuevas áreas de trabajo. Por su lado De la Cueva dice: "hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo, es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista fémico y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo... la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora..."¹⁰³

d) Derechos como un mínimo de garantías sociales de los trabajadores, porque en este carácter no ha habido discrepancia entre autores, aquí se ha aceptado tanto en la doctrina como en la ley, significando que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen un mínimo que debe reconocérseles, obviamente sin el perjuicio de que puedan mejorarlos, pero nunca intentar negarlos o reducirlos.

José Dávalos introduce en su libro de "Derecho del Trabajo" una premisa que quisiéramos no pasar por alto: "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada".¹⁰⁴ Lo que fortalece la idea de que nunca se deberán de vejar éstos derechos, pero pueden ampliarse dado su inminente carácter de expansión.

¹⁰³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I. Op. cit. p. 92.

¹⁰⁴ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, T.I. Op. Cit. p. 17.

e) Derechos imperativos e irrenunciables, porque éstos derechos son normas de conducta cuya observancia esta o debe de estar garantizada por el Estado, de ahí su poder coactivo. Es entonces cuando entra en función su imperatividad, porque si se cumplen voluntariamente no habrá necesidad de poder coactivo, pero si no se cumplen, entonces inminentemente deberá de haber un castigo. Respecto de la irrenunciabilidad de éstos derechos se soporta en su imperatividad y a diferencia de otros derechos (excepto los derechos humanos) todos son susceptibles de renunciarse, siempre y cuando no sobrepasen el mínimo de garantías que debe gozar un trabajador.

f) Derechos reivindicadores de la clase trabajadora, para explicar este carácter comenzaremos con unas palabras de Alberto Trueba Urbina, quien afirma que el artículo 123 constitucional, tiene 2 finalidades: la de proteger a los trabajadores y la que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores, agregando que: "así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo pueden alcanzarse socializando el capital".¹⁰⁶ De acuerdo a lo anterior notamos que al pasar de la historia los trabajadores han sido severamente explotados y gracias a sus luchas poco a poco se van ganando derechos para las nuevas generaciones de próximos empleados, cumpliendo así una reivindicación a la clase trabajadora a través de la historia.

g) Derechos inconclusos. Este es un carácter que agrega De La Cueva y consiste en que los derechos laborales surgen por etapas en armonía con las transformaciones de la sociedad, constantemente atentó a las necesidades humanas. El derecho laboral ha brotado pausadamente, pero su catálogo no está cerrado, y si se cierra, será porque ha surgido una estructura social nueva. Es por eso que en estas condiciones se atribuye este carácter como efecto a la Declaración de 1917, la demostración de la naturaleza inconclusa del trabajo y la actividad de las fuentes de los derechos laborales.

¹⁰⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. Sexta edición. Pomúa, S.A. México. 1981. p. 122.

F. Descripción de los derechos laborales.

Sobre la descripción de los derechos laborales podemos decir a manera de introducción que podemos dividirlos en: a) individuales; y b) colectivos.

A) Individuales. Porque como ya hemos visto los derechos laborales pueden ser dirigidos a un trabajador, es decir un solo individuo, o para un grupo de trabajadores que forman una coalición o sindicato. Es por eso que individual se referirá al trabajador como un individuo en esencia.

De acuerdo a nuestra postura los derechos individuales son :

Derecho a:

- Una jornada de trabajo digna y humana de acuerdo a la edad, sexo, y circunstancias que priven en el lugar de trabajo.
- Trabajo cuando se es mayor de 14 años.
- Días de descanso.
- Que las mujeres embarazadas tengan condiciones dignas y salubres.
- Un periodo de restablecimiento antes y después del parto y con goce de sueldo.
- No discriminación de sexo, nacionalidad, edad, raza, preferencia sexual, doctrina política, credo religioso, etcétera, en el trabajo.
- La igualdad en el trabajo y en el salario.
- A la participación de utilidades.
- A un salario digno y realmente remunerador, creciente al igual que la inflación.
- Trabajo extra no mayor de 9 horas y pagado al 100% más.
- A una habitación en buenas condiciones, digna, salubre e higiénica.
- A capacitación y adiestramiento fuera y dentro del lugar del trabajo.
- No sufrir acoso de ninguna especie por parte nadie de algún trabajador de la empresa ni por los patrones.
- A la salud.

- A la protección ante accidentes o enfermedades.
- A la proporción de utensilios, materiales y todo lo necesario para trabajar.
- A tiempo para tomar alimentos y un descanso.
- Lugar de trabajo higiénico y seguro.
- Derecho a asociarse.
- Derecho a la huelga y paros.
- Contar con una defensa efectiva a los derechos laborales, ya sea por autoridades administrativas o jurisdiccionales.
- Derecho a la estabilidad en el empleo.
- Derecho a la indemnización por despido.
- Derecho a los salarios caídos.
- A la preferencia de crédito en favor del trabajador.
- Extinción de la obligación de comprar en tiendas especiales donde el patrón sea dueño o se encuentren en el lugar de trabajo.
- Prohibición de suceder de los familiares fallecidos deudas en favor del patrón.
- Colocación de empleo gratuita.
- A tener un ambiente agradable en el lugar de trabajo.
- Seguro social.
- Vivienda digna.
- Seguro para la vejez y el desempleo.
- Igualdad en oportunidades de trabajo.
- A gozar del escalafón en igualdad de condiciones.
- Cesantía o suspensión y despido sólo en causa justificada.
- Equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a tener trabajo
- Las mismas oportunidades de empleo.
- Prestar servicios en las mismas condiciones ante intermediarios.
- No pagar por el intermediarismo.
- Trabajo compatible a las fuerzas, aptitudes, estado o condición.
- Gastos de traslado, alimentación tanto del trabajador como de su familia, cuando sea necesario, entre otros gastos, en caso de trabajar en el extranjero.

- Derecho a seguridad social en el extranjero o equivalente al nacional.
- Irrenunciabilidad de los derechos mínimos fundamentales.
- Que el patrón cumpla con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- Que el patrón pague a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- Que el patrón proporcione un lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador.
- A buen trato por parte del patrón.
- Recibo en el que conste el salario pagado y los días trabajados.
- A una constancia escrita relativa a los servicios del trabajador.
- A votar en las elecciones.
- A cumplir con el servicio militar sin sanción alguna.
- A actividades culturales y recreativas.
- A que el patrón haga los pagos del Seguro Social y del Seguro de Ahorro para el Retiro.
- A sindicalizarse o no.
- Al respeto de los derechos de antigüedad, preferencia y ascenso.
- A que los inventos hechos por un trabajador tengan el nombre del creador.
- A ser oídos y vencidos en juicio en caso de controversia con el patrón.
- No menoscabo de cualquier derecho civil, político o cultural.
- Derecho a la justa retribución por el trabajo.
- Derecho al trabajo a incapacitados o enfermos.

B) Colectivos. En el caso de estos derechos, podemos señalar que el trabajador sindicalizado, o que se encuentre formando parte de una coalición, federación, o confederación, gozará de los derechos en lo individual y como parte de la organización, cualquiera que sea el tipo de esta (siempre y cuando sean de carácter laboral) gozará de otros como sindicalizado.

Los derechos colectivos son menos en número, pero no en importancia. Y son:

- Derecho de coalición.
- Derecho a sindicalizarse o dejar de formar parte de él.

- Derecho a redactar los estatutos y reglamentos del sindicato.
- Derecho a elegir a sus representantes del sindicato.
- Derecho a organizar su administración, actividades y programa de acción.
- Derecho de sindicalización después de los 14 años de edad.
- Derecho al registro del sindicato.
- Derecho a la realización de asambleas o reuniones.
- Derecho a adquirir el sindicato para sus fines bienes muebles e inmuebles.
- Derecho a defender sus intereses.
- Derecho a disolver el sindicato cuando se guste.
- Derecho a formar federaciones o confederaciones.
- Derecho a que les cumplan cabalmente el contrato colectivo.
- Derecho a que les cumplan cabalmente el contrato ley.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a modificar su contrato de trabajo.
- Derecho a la huelga.
- Derecho a ser oído y vencido en juicio en caso de conflicto con el patrón o el Estado.

Ahora ya conocimos los derechos laborales dentro de nuestro país, pero debemos señalar los derechos laborales que se estipularon en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, (publicado en el Diario Oficial el 21 de diciembre de 1993, tomo CDLXXXIII, núm. 15, p. 2-36) y que son:

Anexo 1. Principios laborales.

- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la huelga.
- Prohibición del trabajo forzado.
- Restricciones sobre el trabajo a menores.
- Condiciones mínimas de trabajo.
- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- Salario igual para hombres y mujeres.

- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales, y
- Protección a los trabajadores migratorios.¹⁰⁶

Ahora bien, una vez expuestos los derechos laborales que existen en nuestro país, veamos una explicación y análisis de estos con el fin de completar el presente capítulo.

Los derechos laborales son por excelencia, los derechos de la reivindicación histórica de nuestra nación. No podemos dejar atrás la historia de la lucha por la obtención de los mencionados derechos, sin embargo, esto parece sucederle a los órganos jurisdiccionales y administrativos de protección, ya que en gran número de ocasiones protegen más al patrón, que al trabajador.

Comencemos por la jornada de trabajo, esta ha sido lucha constante durante toda la etapa histórica del movimiento obrero, después de grandes luchas se obtuvo una jornada de ocho horas, pero además, la anterior tiene la restricción de las ocho horas en la mayoría de los casos por razones de diversa índole, por tanto, no es un simple capricho de los trabajadores luchar por su reducción. Lo que se pretende con una jornada digna y de acuerdo a las actividades es preservar la salud del trabajador, evitando accidentes de trabajo y disturbios emocionales originados por el cansancio; mantener un elevado nivel de productividad, laborando en plenitud de sus facultades físicas y emocionales; permitir al trabajador una vida familiar y social y por último tener la posibilidad del divertirse, cultivar su espíritu y de preparación, ya sea técnica, científica o académica.

Por otro lado, la limitación a la jornada no debe entenderse como algo general y absoluto, sino que debe atender a la naturaleza de cada trabajo, de cada trabajador y a las circunstancias de prestación del mismo, porque al establecer máximos no

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo. Documentos de Derecho Social. (Serie 1994/1), Oficina Internacional del Trabajo, Suiza. 1994. p.p. 24 - 25.

significa que deban ser necesariamente de esas magnitudes, sino que no podrán excederse de esos límites establecidos, es decir, que estas pueden y deberían ser menores en el caso de los trabajadores de fábricas e industrias.

Siguiendo con el análisis de los derechos laborales, veremos que otra parte de estos está enfocada al salario. El salario, dentro de la ley, tiene muchas características tales como el tope mínimo, el pago de éste en moneda de curso legal, pago de días de descanso, que sea digno y remunerador, etcétera; pero también es un elemento esencial de la relación de trabajo y esta importancia no se refleja en el texto legal que le refiere. Más que una contraprestación, el salario, es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento de justicia social, por esto, el Estado debe ser fiel guardián pues se trata del patrimonio del trabajador.

El salario que percibe constituye el medio de subsistencia de él y su familia, derivando de esto su gran importancia en la ley. Los derechos que consagran las características del salario, buscan que el trabajador y su familia tengan una garantía de ingreso suficiente para acceder a un nivel de vida decoroso, pero desgraciadamente esto no sucede, puesto que si bien es cierto que tienen un tope mínimo, también lo es que no son suficientes para alcanzar ese nivel de vida digno.

No muy lejos del salario, se encuentran el aguinaldo y la participación de utilidades en las empresas que son como tabletas de medicina frente a una gran enfermedad del trabajador: la crisis económica y la inflación, que cada vez son más frecuentes en nuestro país.

Sobre el tema, podemos mencionar que el trabajo de las mujeres y de los menores tienen diferentes características que el del hombre, puesto que la mujer al encontrarse en desigualdad de circunstancias, ya sea por su estado de gravidez, o por su debilidad física y el menor por su incapacidad, deben de ser protegidos con más severidad.

Las mujeres embarazadas y los menores tienen un trato preferencia por las leyes, sin embargo, dadas las condiciones económicas del país cada vez más mujeres y menores quedan, en práctica, fuera de la protección de la ley. Como ejemplo mencionamos a los niños que trabajan en los centros comerciales. Decimos en práctica, porque en la realidad suceden cosas contrarias a la ley y los trabajadores de estas características no se atreven a demandar a los patrones el cumplimiento de sus derechos.

El derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento es un derecho nuevo; puesto que ni en la Constitución de 1917, ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció este gran beneficio de desarrollo, pero en la actualidad es una obligación primordial del patrón, dado el avance científico y tecnológico de México y el mundo. La capacitación y el adiestramiento no son derechos que se concedan sólo a los trabajadores al servicio de las organizaciones empresariales, pues sus objetivos de actualizar y perfeccionar conocimientos, preparar al trabajador para ocupar puestos superiores, prevenir riesgos, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes y las actitudes del trabajador, deben alcanzarse en todo tipo de trabajo y no solamente en el área conocida como empresarial.¹⁰⁷

Continuando con el estudio, es patente la aparición de una figura que parece desprotegida por la ley: el trabajo de confianza. Se ha extendido la idea de que el trabajador de confianza no tiene o goza de derechos, puesto que puede ser despedido arbitrariamente; jornada de trabajo flexible; etcétera, pero esto no es verdad, el trabajador de confianza no es un esclavo; y por tanto, goza de toda protección que otorga la Constitución y demás normas de trabajo. El trabajador que brinda sus servicios de esta manera, goza de los mismos derechos que todos los demás y sus condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a los trabajadores de base que desempeñen funciones semejantes (artículo 182).

Para concluir, solo agregaremos que los derechos colectivos laborales son de gran importancia para nuestro país, ya que los sindicatos, federaciones y

confederaciones son piezas claves en la política y economía nacionales; sin dejar atrás su importancia social por el número de trabajadores que abrazan y protegen.

En el siguiente capítulo expondremos un análisis detallado de cada derecho laboral, al cual, le agregaremos su sustento legal respectivo.

¹⁰⁷ DAVALOS, José. Temas Laborales. Porrúa, S.A. México, 1992. p.p. 86-88.

CAPITULO III DERECHOS HUMANOS Y LABORALES EN LAS LEYES MEXICANAS.

Es en este capítulo, donde examinaremos todos y cada uno de los derechos humanos y laborales que corresponden al hombre de acuerdo con las leyes mexicanas. Aquí es donde se notará con gran énfasis la regulación de los derechos, pero a su vez, la ineficacia del aparato gubernamental para salvaguardarlos. Comenzaremos por los derechos humanos, los cuales, por razones de facilitar el presente estudio, los dividiremos en tres grupos: A) Derechos de igualdad; B) Derechos de libertad; y C) Derechos a la vida, a la seguridad e integridad personal.¹⁰⁸

1. Derechos humanos en las leyes mexicanas.

Como hemos mencionado, los derechos humanos pueden ser clasificados, por razones didácticas, en diversos grupos. Al seguir el sistema de Eduardo San Miguel para la clasificación de los derechos humanos, consideramos que éstos quedan en tres grandes grupos: de igualdad; libertad y derechos a la vida, la seguridad e integridad personal.¹⁰⁹ La declaración de garantías individuales que contiene la Constitución de 1917, abarca más de 80. Su clasificación se justifica únicamente por motivos didácticos. Comencemos por los derechos de igualdad.

A. Derechos de igualdad.

1. Garantías, derechos y libertades que otorga la Constitución Federal; goce por parte de los extranjeros de todos los derechos que otorga la Constitución, salvo los de carácter político; protección jurídica y de acceso a la justicia de los pueblos indígenas.

¹⁰⁸ Es de hacerse notar que la Constitución Política fue consultada en la Home Page del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en la dirección siguiente: <http://info.juridicas.unam.mx/80/infojus/fij.htm>.

¹⁰⁹ SAN MIGUEL AGUIRRE, Eduardo. Derechos Humanos, Legislación Nacional y Tratados Internacionales. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1994. p.p. 41-169.

a) **Constitución Federal.** "Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establezca".

"Artículo 4. La Nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La Ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado".

"Artículo 33. Son extranjeros los que no posean las calidades determinadas en el artículo 30. Tienen derecho a las garantías que otorga el capítulo I, título primero, de la presente Constitución...

Los extranjeros no podrán, de ninguna manera inmiscuirse en los asuntos políticos del país".

Sobre este derecho, Jorge Carpizo y Jorge Madrazo dicen que asienta una tesis positivista respecto a los derechos humanos. Sostienen que la tesis que se encuentra en este artículo, es la misma que se halla en el constitucionalismo mexicano: el hombre es una persona jurídica por el hecho de existir, y como persona tiene una serie de derechos.¹¹⁰ Aquí el legislador no quiso dejar a los no nacionales fuera, puesto que las garantías individuales no son específicas de personas de una nacionalidad especial, solo existe la excepción de que algunas garantías que son de un plano secundario. Tal es el caso de la garantía de asociación política.

¹¹⁰ CARPIZO, Jorge y Jorge Madrazo. Derecho Constitucional. (Serie A. Instituto de Investigaciones Jurídicas.) Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1991. p. 18.

2. Prohibición de la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzados.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 2. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes".

b) **Legislación secundaria.** Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal, artículo 365.

Como ya hemos mencionado, las garantías principales no son exclusivas de los mexicanos. Recordemos que con el Bando de Hidalgo de 16 de diciembre de 1810, Miguel Hidalgo pronunció la abolición de la esclavitud, imponiendo la pena de muerte al que no otorgare la libertad a sus esclavos.¹¹¹ Este derecho no es la excepción, aquí enuncia un respeto muy grande por la igualdad entre los hombres, no hay diferencia entre ellos para que uno pueda abusar de otro.

3. Igualdad de derechos del hombre y la mujer ante la ley.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 4. ...El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos...

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental..."

b). **Legislación secundaria.** Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero, artículo 2. Ley Federal del Trabajo, artículo 4.

Es de observarse que a lo largo de la historia, la mujer ha sido objeto de múltiples vejaciones a sus derechos, y el legislador intentó a través de este derecho,

equiparar jurídicamente al hombre con esta. A menudo, es fácil observar la discriminación de la mujer, sobre todo en materia laboral, puesto que los patrones prefieren hombres, ya que estos no conciben hijos y son físicamente más fuertes.

4. Prohibición de títulos de nobleza.

a). Constitución Federal. "Artículo 12. En los Estados Unidos Mexicanos no se concederán títulos de nobleza, ni prerrogativas y honores hereditarios, ni se dará efecto alguno a los otorgados por cualquier otro país".

Esta garantía tiene por objeto evitar los privilegios injustificados y colocar a todos los gobernados en la misma situación frente a la ley. En México, la única nobleza de los individuos es la derivada del esfuerzo personal de sí mismos; de su trabajo, y no de sus lazos de sangre. La aceptación o uso de títulos de nobiliarios por parte de un mexicano determina para él la pérdida de su nacionalidad o ciudadanía. Este artículo tiene su motivación en la época de la Colonia, ya que las personas que gozaban de un título de nobleza, tenían privilegios especiales sobre los demás individuos.

5. Prohibición de fueros.

a). Constitución Federal. "Artículo 13. Ninguna persona o corporación puede tener fuero... Subsiste el fuero de guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar; pero los tribunales militares en ningún caso y por ningún motivo podrán extender su jurisdicción sobre personas que no pertenezcan al Ejército. Cuando en un delito o falta de orden militar estuviere complicado un paisano, conocerá el caso la autoridad civil que corresponda".

b). Legislación secundaria. Ley Orgánica de los Tribunales Militares, artículos 3, 5 y 17. Código de Justicia Militar, artículo 57.

¹¹¹ SMITH, James F. y otros. Derecho Constitucional Comparado México-Estados Unidos. T.I. (Serie B. Instituto de Investigaciones Jurídicas.) UNAM, México. 1990. p. 111.

Respecto al fuero militar, éste gracias al presente artículo, no entraña privilegio, ni impunidad alguna a favor de los integrantes del Ejército o de la Armada; sino que por el contrario, significa una protección para los paisanos al substraerlos de la jurisdicción castrense, cuya actuación se caracteriza por ser una disciplina rigurosa y severa. Este artículo al prescribir la supervivencia del fuero de guerra, no está autonzando la existencia de una casta privilegiada, ya que el fuero se refiere a la competencia jurisdiccional respecto de los delitos y faltas contra la disciplina militar y no a prerrogativas de los militares.

6. Prohibición de ser sometido a proceso con apoyo en leyes privativas a través de tribunales especiales.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales..."

b). **Legislación secundaria.** Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículo 1. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículo 1. Código Federal de Procedimientos Penales, artículo 1. Código Federal de Procedimientos Civiles, artículos 1 y 225. Ley Federal del Trabajo, artículo 1. Ley del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, artículo 1. Ley Agraria, artículos 1 y 2. Código de Comercio, artículos 1052 y 1054. Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, artículo 1.

Este derecho consagra puntos importantes: leyes privativas y tribunales especiales. Primero. La prohibición de juzgar a alguien con base en leyes privativas se refiere a las que se elaboran para ser aplicadas a una sola persona o a un número limitado de personas. En segundo término, los tribunales especiales son aquellos que se erigen únicamente para resolver un caso concreto y desaparecen a continuación. En conclusión, el precepto prohíbe que las personas puedan tener fuero, en el sentido de privilegio o impunidad, o ser juzgados por leyes y tribunales que arbitrariamente puedan crear las autoridades para beneficiarlo o perjudicarlo.

B. Derechos de libertad.

1. Libertad para contraer matrimonio, fundar y planear la familia, y derecho a la protección de ésta.

a). Constitución Federal. "Artículo 4.-...El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia..."

b). Legislación secundaria. Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal, artículos 142 , 143, 144 y 145.

Esta libertad pone al descubierto el control de la natalidad, que trata de ejercer el Estado, y aunque no puede imponerla, trata de persuadir por este medio. En la legislación secundaria se trata de regular las figuras de los esponsales y matrimonio con el fin de evitar problemas en las relaciones interpersonales y así verse afectada la familia.

2. Libertad de trabajo.

a). Constitución Federal. "Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

"La Ley determinará en cada Estado, cuáles son la profesiones que necesitan títulos para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo..."

"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 concejales y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio 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 ésta señale..."

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común, y para toda la República en Materia del Fuero federal; artículo 27. Ley Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, artículos 2, 3, 4, 5, y 6. Ley Federal del Trabajo, artículo 1.

En sentido contrario, este derecho indica que toda profesión, industria, comercio o trabajo ilícitos no gozan de la protección constitucional, por lo que su ejercicio puede y debe ser impedido, en beneficio de la sociedad. El derecho al trabajo es por excelencia, el derecho que hace al hombre un ser digno e importante, además de acercarle los satisfactores necesarios para vivir, pero lo que un individuo se ha ganado con su labor merece el respeto y la protección de las leyes y de las autoridades. En algunos casos ese producto se ve afectado y las autoridades en vez de proteger, van en contra de este derecho por corruptelas entre éstos y los patrones.

Este artículo señala en que casos se verá afectado el producto del trabajo o su remuneración, tal es el caso de servicios de interés público que deben ser desempeñados obligatoriamente y recibiendo, a veces, una retribución muy por debajo de la justicia, y en ocasiones ninguna. Por último recordemos que la prestación de servicios personales han de realizarse con la anuencia del trabajador, a quien deberá retribuírsele su esfuerzo por medio del salario y las prestaciones adicionales que se señalan en el contrato respectivo y esto deberá ser regulado por la ley sin vacilaciones, para evitar violaciones a la presente disposición.

3. Prohibición de ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

a). Constitución Federal. "Artículo 5.-...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..."

b). Legislación secundaria. Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal, artículos 1608 y 2613. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 27. Ley Federal de los Trabajadores

al Servicio del Estado, artículos 38 y 41. Ley Federal del Trabajo, artículos 5, Fracción X, 99, 106, 110 y 112.

Este derecho del trabajador evita la reducción, confiscación o retención alguna al salario, solo mediante resolución judicial hecha por la autoridad jurisdiccional. El salario es el producto directo del trabajo realizado, por tanto, la autoridad debe defender invariablemente este derecho. Podemos citar un ejemplo, justificado de privación del producto del trabajo de un individuo, tal es el caso de la pensión alimenticia dictada por un Juez de lo Familiar, pero dicha orden debe de estar fundamentada en la ley y que esta se encuentre debidamente motivada.

4. Nulidad de los pactos contra la dignidad humana.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 5. 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..."

b). **Legislación secundaria.** Código Civil para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 1794, 1795, 1812, 1813, 1814, 1815, 1816 y 1818. Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 365, fracción II. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, artículo 14. Ley Federal del Trabajo, artículo 3.

Como sabemos, los derechos del hombre no pueden estar sujetos a cualquier acto jurídico o voluntad alguna, y menos si estos son afectados por ese medio. Es por esto que el legislador hábilmente habla de una irrenunciabilidad, imprescriptibilidad e inalienabilidad de estos derechos.

5. Derecho de poseer armas en el domicilio para la seguridad y legítima defensa. Condiciones que establece la ley para portar armas.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 10. Los habitantes de los Estados Unidos Mexicanos tienen derecho a poseer armas en su domicilio, para su seguridad y

legítima defensa, con excepción de las prohibidas por la ley federal y de las reservadas para el uso exclusivo del Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Guardia Nacional. La ley federal determinará los casos, condiciones, requisitos y lugares en que se podrá autorizar a los habitantes la portación de armas".

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 160, 161, 162 y 163. Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, artículo 15.

Al hablar de posesión de armas, nuestra Constitución se refiere al hecho material de su tenencia, no teniendo más limitación este derecho que la relativa a las armas prohibidas. Este artículo trata de regular la portación de armas ante la terrible ola de criminalidad que se vive en el país, es por esto, es por que para portar un arma se necesita de un permiso especial que otorga la Secretaría de la Defensa Nacional.

6. Libertad de tránsito dentro y fuera del país, y de elección del lugar de residencia.

a). Constitución Federal. "Artículo 11. Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país".

b). Legislación secundaria. Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, artículos 29, 30, 31, 32, 33 y 34. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 24, fracciones I a V; 28 y 87. Ley de Vías Generales de Comunicación, artículos 113 y 114. Ley General de Población, artículos 3, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,

31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, y 38. Ley General de Salud, artículos 139, fracción II; 149, 150, y 151.

Este derecho sufre algunas limitaciones, ya que si se tienen responsabilidades criminales, civiles o administrativas y existe orden de arraigo, no podrá gozar plenamente de este derecho. También la orden de arraigo debe ser debidamente fundada y motivada en los términos de ley.

7. Libertad de pensamiento y expresión.

a). Constitución Federal. "Artículo 6. La manifestación de las Ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito o perturbe el orden público".

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 350, 351 y 363. Ley de Imprenta, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de abril de 1917, artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, y 19. Ley Federal de Radio y Televisión, artículo 2.

La libertad de pensamiento y expresión ha sido un derecho de gran historia en nuestro país, ya que con anterioridad estos derechos estaban coartados hasta con pena de prisión. Con los Elementos Constitucionales de Rayón de agosto de 1811, sucesores de Hidalgo, se establecía en su artículo 29 la libertad de expresión, después en el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana de 1813, se promulga la libertad de palabra e imprenta.¹¹²

La libertad de pensamiento, expresión y de imprenta, siempre han ido de la mano y no fue hasta la Constitución de 1857 donde fueron separados estos derechos para su mejor regulación, siguiendo el modelo la Constitución de 1917. El único límite

¹¹² Ibidem. p. 112.

de este derecho es que dicho pensamiento y expresión no ataquen la moral, los derechos de terceros, provoquen algún delito o perturben el orden público.

8. Derecho a la información.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 6...el derecho a la información será garantizado por el Estado..."

b). **Legislación secundaria.** Ley de Vías Generales de Comunicación, artículo 572. Ley Federal de Radio y Televisión, artículo 2.

Sobre este derecho encontramos que como tal no es regulado en los ordenamientos fundamentales, sino hasta el primero de diciembre de 1977; el Presidente José López Portillo, en su segundo año de gobierno, crea la iniciativa para su debida inclusión en la Constitución. Es por esto que podemos decir que este derecho es de reciente creación y que es resultado de una gran movilización internacional en el ámbito de derechos humanos

9. Libertad de imprenta.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 7. Es inviolable la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia. Ninguna ley ni autoridad puede establecer la previa censura, ni exigir fianza a los autores o impresores, ni coartar la libertad de imprenta, que no tiene más límites que el respeto a la vida privada, a la moral y a la paz públicas. En ningún caso podrá secuestrarse la imprenta como instrumento de delito..."

b). **Legislación secundaria.** Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 363. Ley de Imprenta, artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, y 36.

Al igual que la libertad de expresión, este derecho tiene gran trascendencia histórica, puesto que se encuentran en los primeros ordenamientos constitucionales independentistas; desde el Bando de Hidalgo, pasando por los Elementos de Rayón,

Constitución de Apatzingán, Cádiz 1812, la Constitución de 1824 hasta nuestros días. Como ya hemos mencionado, este derecho siempre fue aparejado o incluido con el de libertad de expresión, que no es lo mismo, hasta que en 1857 el Constituyente los separa para tomar la forma que tienen en la actualidad. La libertad, al igual que la de expresión, tiene sus limitantes legales, pero además, también tiene restricciones reales como las autoridades que no permiten el ejercicio de este derecho.

10. Libertad de conciencia y religión.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 24. Todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que más le agrade..."

b). **Legislación secundaria.** Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público, artículos 1 y 2.

Esta es una facultad reconocida al hombre de profesar la idea religiosa que considere, desde un punto de vista personal, más acomodada a su pensamiento y conciencia, y de hacer pública la manifestación de ella.

11. Libertad de cultos.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 24. Todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que mas le agrade y para practicar las ceremonias, devociones o actos del culto respectivo, siempre que no constituyan delito o falta penados por la ley.

El Congreso no puede dictar leyes que establezcan o prohíban religión alguna.

Los actos religiosos de culto público se celebrarán ordinariamente en los templos. Los que extraordinariamente se celebren fuera de éstos se sujetarán a la ley reglamentaria".

b). **Legislación secundaria.** Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público, artículos 1 y 2.

Aunado al anterior derecho, éste otorga la facultad de hacer pública manifestación de la religión que más le agrade al individuo, y para esto puede practicar ceremonias, devociones o actos del culto, tales como las "peregrinaciones",

misas, etcétera. Podemos observar también la limitante de que se permitirá siempre y cuando no se constituya delito. Este derecho debe entenderse como la facultad de los individuos para profesar o no cualquier religión, y junto con la libertad de cultos integra lo que se llama la libertad religiosa.

12. Derecho a la vida privada.

a) Constitución Federal. "Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."

En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose al concluirse, un acta circunstanciada, en presencia de dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado o en su ausencia o negativa, por la autoridad que participe en la diligencia.

Las comunicaciones privadas son inviolables. La Ley sancionará penalmente cualquier acto que atente contra la libertad y privacidad de las mismas. Exclusivamente la autoridad judicial federal, a petición de la autoridad federal que faculte la ley o del titular del Ministerio Público de la entidad federativa correspondiente, podrá autorizar la intervención de cualquier comunicación privada. Para ello, la autoridad competente, por escrito, deberá fundar y motivar las causas legales de la solicitud, expresando además, el tipo de intervención, los sujetos de la misma y su duración. La autoridad judicial federal no podrá otorgar estas autorizaciones cuando se trate de materias de carácter fiscal, mercantil, civil, laboral o administrativo, ni en el caso de las comunicaciones del detenido con su defensor.

La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos.

La correspondencia que bajo cubierta circule por las estafetas, estará libre de todo registro, y su violación será penada por la ley.

En tiempo de paz ningún miembro del Ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente".

b). **Legislación secundaria.** Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 173, 174, 175, 176, 177; 210 y 225. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 153 a 160. Código de Justicia Militar, artículos 331, 332, 333 y 334. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, y 160. Ley de Vías Generales de Comunicación, artículos 21, 22, 23, 112, 571, 576, 577, 578, 591 y 592. Código Fiscal de la Federación, artículo 69. Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal, artículo 8. Ley del Servicio Postal Mexicano, artículos 8 y 9.

Este es el derecho de la persona a ser respetada en su integridad física. Prohíbe a las autoridades el inferir a los particulares todo género de molestias y privación de libertades; a menos que se llenen determinadas exigencias que así lo justifiquen y siempre que se realicen cumpliendo los requisitos establecidos por el artículo antes citado. Este derecho ha sido consagrado desde el inicio de la Independencia de México, puesto que es el que garantiza, desde aquel tiempo, la protección de la persona en los aspectos de libertad y seguridad; lo que significa la imposibilidad de realizar cualquier acto arbitrario, por una parte; y por otra, la instrumentación de un adecuado y eficiente sistema de protección a los derechos humanos, haciéndose manifiesto el postulado que "la libertad individual termina donde empieza la libertad de los demás".¹¹³

En cuanto a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, fue un derecho incluido apenas el 13 de julio de 1996, dado que existió un gran terrorismo referente a

¹¹³ QUINTANA ADRIANO, Elvia. A. "La Reforma Procesal Penal y Defensa de los Derechos Humanos". Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XLV, Número. 199-200. Enero-abril. México. 1995. p. 248.

la intervención de las llamadas telefónicas por las autoridades o por los mismos particulares.

13. Libertad de reunión por motivos políticos.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

"Artículo 130...e) Los ministros no podrán asociarse con fines políticos".

b). **Legislación secundaria.** Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, artículo 5.

Esta es una prerrogativa concedida a los ciudadanos para la celebración de reuniones públicas que tengan un objeto lícito. Observamos en el capítulo primero de este estudio que antes el derecho de asociación y de reunión eran penados por la ley, pero ahora después de grandes batallas, se consuma tal actividad en un orden fundamental. El acto de las asociaciones es de carácter transitorio y momentáneo. Prohíbe aquí, por cuestiones históricas, la asociación de ministros de algún culto religioso con fines políticos, aunque podemos observar a diario intervenciones de este tipo de los ministros en la política nacional.

14. Libertad de manifestación pública para hacer una petición o protesta ante la autoridad.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 9. ... No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee".

b). **Legislación secundaria.**

Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 130, 131, 132 y 164.

Las asociaciones o reuniones que tengan un objeto lícito, que se encuentren armadas, que injurien a las autoridades, que ejerciten violencias, si pueden llegar a ser disueltas. Este es un derecho de manifestación, sin embargo, en este país cada vez es mayor el número de manifestaciones públicas, tanto pacíficas como violentas, lo que priva a otros de su libertad de tránsito y expresión principalmente. Pensamos que este derecho deberá de ser limitado en cuanto a las formas de manifestarse y en los lugares, puesto que ocupan grandes avenidas o maltratan monumentos públicos que nos cuestan a todos.

15. Prohibición de extradición de reos políticos.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 15. No se autoriza la celebración de tratados para la extradición de reos políticos..."

b). **Legislación secundaria.** Ley de Extradición Internacional, artículo 5.

Este derecho pone a salvo los derechos y garantías constitucionales contra modificaciones que pudieran pactarse por medio de convenios o tratados con otros países, e impide la celebración de acuerdos internacionales para entregarse mutuamente los reos políticos, o los delinquentes del orden común que hayan sido esclavos en el lugar donde delinquieron. Este derecho tiene fundamento y relación con la prohibición de la esclavitud; la libertad de expresión, pensamiento e imprenta; libertad de asociación y libertad de reunión con fines políticos, siempre que éstos sean lícitos.

16. Libertad de asociación y reunión con fines lícitos.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

b). **Legislación secundaria.** Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 25. Ley General de Sociedades Mercantiles, artículos 1, 2, 3, y 4. Ley General de Sociedades Cooperativas, artículos 1, 2, 3, 4, 5, y 6. Ley General de Salud, artículo 152. Ley Orgánica de la Asamblea de Representantes, artículos 10, fracción I; y 13. Código

Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, artículo 5. Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público, artículo 2, inciso f.

Sobre este particular, el legislador otorga la facultad de asociación con cualquier fin, siempre que sea lícito, siendo así el fomento de la creación de sociedades mercantiles, de inversión, asociaciones de beneficencia, religiosas, políticas, etcétera.

C. Derechos a la vida, a la seguridad e integridad personal.

1. Derecho de petición.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 8. Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa..."

Este derecho ha causado algo de confusión, esto es, que por tener este derecho los individuos creen que van a tener acceso a todo lo que solicitan, siendo que este solo obliga a la autoridad a dar contestación a los peticionarios, quienes, en caso de sentirse injustamente despojados de algún derecho, por habérseles negado aquello que solicitaron, tendrán siempre a su disposición las vías legales para obtener la reparación correspondiente. Recordemos que debe ser ejercitado por escrito, de manera pacífica y respetuosa, o de lo contrario no se recibirá dicha petición.

2. Derecho a recibir respuesta escrita de la autoridad ante cierta petición.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 8... A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario".

Ante el derecho de petición, existe la obligación de la autoridad a dar respuesta por escrito ante el pedimento del particular.

3. No aplicación retroactiva de la ley.

a). Constitución Federal. "Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna..."

b). Legislación secundaria. Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 5. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 4, 56 y 117.

Esta es la garantía de irretroactividad de la ley que prohíbe que, por virtud de una nueva ley, puedan afectarse situaciones o derechos constituidos conforme a una ley anterior. Las leyes son elaboradas para regir lo futuro; la que obre sobre lo pasado será retroactiva. El efecto retroactivo de las leyes está prohibido cuando cause un perjuicio a alguien; en cambio, se permite tal efecto en los casos en que ello pueda producir un beneficio.

4. Privación de derechos sólo mediante juicio apegado a las formalidades del proceso.

a). Constitución Federal. "Artículo 14 ... Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento..."

b). Legislación secundaria. Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 790, 830 y 831. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 45 y 46. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 1, 385 y 581. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 1, 351, 354, 355, 356, 357, 360 y 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, y 535. Ley Orgánica de los Tribunales del Fuero Común del Distrito Federal, artículos 1 y 2. Ley del Tribunal de los Contencioso Administrativo del Distrito Federal, artículo 29.

En este caso, el presente derecho asegura la vida, la libertad, propiedad, posesiones o derechos de los gobernados.

5. Principio de legalidad.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 14... Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..."

"Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito que funde y motive la causa legal del procedimiento".

b). **Legislación secundaria.** Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 19 y 20. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 2, 3, 4, 5, 6, y 225, fracción VI. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículo 124. Código Federal de Procedimientos Penales, artículo 363, a 387. Ley de Amparo, artículos 35, 74, 75, 76, 77, 80, 114, 122, 123, 124, 158, 159, 160, 161, 170, 172, 173, 174 y 212. Código Federal de Procedimientos Civiles, artículos 219 y 231. Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal, artículos 1, 2, 28, 32, 45, 46, 48, 60, 186, y 221. Ley del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, artículos 21, 24 y 28.

Este derecho va dirigido a las autoridades judiciales a las cuales impone la obligación de fundar sus sentencias en la letra de la ley o la interpretación jurídica de la misma, o en último caso, en los principios generales de derecho. Este mismo, se refiere a la observancia de determinadas formalidades y requisitos, por parte del poder público para que la actuación de este sea constitucionalmente válida, en la

causación de determinada afectación al gobernado, circunstancias que implican la seguridad jurídica para este.¹¹⁴

6. Prohibición de imponer penas por analogía y/o mayoría de razón en los juicios penales.

a). Constitución Federal. "Artículo 14... En los Juicios de orden criminal queda prohibido imponer por simple analogía, y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata..."

b). Legislación secundaria. Código Penal del Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 51.

Este es el derecho de la exacta aplicación de la ley en materia penal. Dispone que solo podrán imponerse las penas señaladas por la ley para los diversos delitos, debiendo aplicarse precisamente la que este prevenida para el caso, no otra. Impide además, que sea castigada como delito una conducta humana si no está tipificada por la ley penal y si no se cumple con el requisito de la demostración de la probable responsabilidad del individuo.

7. Principio de autoridad competente.

a). Constitución Federal. "Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente..."

b). Legislación secundaria. Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 1, 35, 53, 89, 114, 117, 168, 189, y 174. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 1. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 1, 2, 3, 10 y 11. Código

¹¹⁴ BURGEO ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Cuarta edición. Porrúa. México. 1965. p. 161.

Federal de Procedimientos Penales, artículos 1 a 4, 6 a 14 y 136 a 141. Ley de Amparo, artículos 36 a 39, 42, 44, 73, 84, 85, 98, 99, 103, 114, 136, 158 a 160 y 182. Código Federal de Procedimientos Civiles, artículos 13, 18 a 27, 31, 219, 291, 301 a 333 y 358. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículos 29 y 55.

Esta es la prohibición a la autoridad de inferir a los gobernados todo género de molestias, a menos que lleven y cumplan determinadas exigencias que así lo justifiquen y siempre que se realicen cumpliendo los requisitos que este artículo refiere.

8. Mandamiento escrito, fundado y motivado para poder ser molestado en la persona, familia, domicilio, papeles o posesiones.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."

b). **Legislación secundaria.** Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 302 y 310. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 24, fracciones I a V; 28, 87 y 225, fracción XXIII. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 153 a 160. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 61 a 70, 83 a 85 y 123. Código Federal de Procedimientos Civiles, artículos 4, 379, 389, 424, 432 y 468. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículo 16.

Esta prerrogativa tiene estrecha relación con el apartado quinto de esta sección. El mandamiento de la autoridad debe hacerse por escrito. Consecuentemente, si se hace en forma verbal, dicho acto viola directamente este derecho. En efecto, el ciudadano a quien un agente de la autoridad trate de aprehender, detener o arrestar, o bien desterrar o deportar, tiene derecho de cerciorarse de que el agente puede en virtud de una orden escrita de la autoridad. Sin esto, su resistencia sería legítima. El acto de autoridad en forma escrita da

oportunidad a la persona, a quien se dirige, el conocer la forma en que se emitió y su contenido, permitiéndole acreditar su existencia. Dicho mandamiento, además, requiere que este firmado por el funcionario competente y que se dé a conocer fehacientemente al afectado.

9. Detención sólo con orden judicial.

a). Constitución Federal. "Artículo 16. ...No podrá librarse orden de aprehensión sino por la autoridad judicial..."

b). Legislación secundaria. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 132, 133 y 268. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 123 y 124.

En efecto, ninguna autoridad que no sea la judicial podrá hacerlo. El Ministerio Público no está constitucionalmente facultado para dictar órdenes de aprehensión.¹¹⁵

10. Derechos del detenido.

a). Constitución Federal. "Artículo 16....Sólo en casos urgentes, cuando se trate de delito grave así calificado por la ley y ante el riesgo fundado de que el indiciado pueda sustraerse de la acción de la justicia, siempre y cuando no se pueda ocurrir ante la autoridad judicial por razón de la hora, lugar o circunstancia, el Ministerio Público podrá, bajo su responsabilidad, ordenar su detención, fundando y expresando los indicios que motiven su proceder..."

"Ningún indiciado podrá ser retenido por el Ministerio Público por más de cuarenta y ocho horas, plazo en que deberá ordenarse su libertad o ponerse a disposición de la autoridad judicial; este plazo podrá duplicarse en aquellos casos que la ley prevea como delincuencia organizada. Todo abuso a lo anteriormente dispuesto será sancionado por la ley..."

¹¹⁵ POLO BERNAL, Efraim. Breviario de Garantías Constitucionales. Pomúa, S.A. México, 1993. p.179.

"Artículo 20. En todo proceso de orden penal tendrá el inculpado las siguientes garantías...

II. No podrá ser obligado a declarar. Queda prohibida y será sancionada por la ley penal, toda incomunicación, intimidación o tortura...

III. Se le hará saber en audiencia pública, y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su consignación a la justicia, el nombre del acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca bien el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo rindiendo en este acto su declaración preparatoria..."

b). Legislación secundaria. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 134, 269 y 272. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 142, 153 y 155 a 157. Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 36.

Uno de los derechos contenidos en este apartado es que la orden de detención librada por el Ministerio Público, debe de estar fundada y motivada. Por otro lado, establece que la persona detenida no puede ser retenida por más de 48 horas y 96 en tratándose de casos de delincuencia organizada; pasando éstos términos el Ministerio Público será sancionado y el personal de la Comisión de Derechos Humanos respectiva podrá tener intervención para asesorar a los afectados.

Siguiendo con el estudio de los derechos del detenido observamos que el artículo 20 de la Constitución estipula que ningún detenido será obligado a declarar, cuyo incumplimiento acarrea la responsabilidad del que ordena y de quien ejecuta el acto, por exceso de poder; la inconstitucionalidad del acto, y por ende su invalidez probatoria.

11. Abolición de prisión por deudas de carácter puramente civil.

a). Constitución Federal. "Artículo 17 ... Nadie puede ser apisionado por deudas de carácter puramente civil..."

b). Legislación secundaria. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículo 10.

Este es otro derecho de seguridad jurídica y de exacta aplicación de la ley. Se refiere dicha prohibición, a las deudas surgidas en las relaciones de deudor-acreedor generadas en el campo del derecho privado. En esta parte Efraín Polo Bernal hace especial atención en los arrestos decretados por los jueces como medidas de apremio, mismas que se imponen para vencer la contumacia de los obligados a cumplir las determinaciones judiciales y que dichas órdenes no tiene carácter penal.¹¹⁶

12. Prohibición de hacerse justicia por su propia mano.

a). Constitución Federal. "Artículo 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho..."

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 364. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 262 y 264. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 113 a 122. Código de Justicia Militar, artículo 330. Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal, artículos 28, 36, 37, 39, 46 bis, 58, 64, 80, 98, 159 y 179.

Esta acepción contiene un deber positivo para las personas, que consiste en acudir a las autoridades en demanda de justicia y dirimir sus controversias de derechos y que, cuando el que acude cumple con los requisitos para ejercer ese derecho de accionar el aparato judicial, la autoridad jurisdiccional estará obligada y forzada a determinar sobre la controversia.¹¹⁷

¹¹⁶ *idem.* p. 188.

¹¹⁷ CASTRO CASTRO, Juventino. V. Garantías y Amparo, Séptima edición, Porrúa, S.A. México, 1991, p. 184.

13. Derecho a una administración de justicia expedita, eficaz, imparcial y gratuita.

a). Constitución Federal. "Artículo 17. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales..."

b). Legislación Secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 214, fracciones III y V; 217, fracción I; 225, fracción VIII y 364, fracción II. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 22 a 25. Código Federal de Procedimientos Penales, artículo 35. Código Federal de Procedimientos Civiles, artículos 33, 64, 66, 79, 80 y 81. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículos 138 a 143.

Este derecho consagra el acceso a la justicia, como medio preventivo, restitutorio o sancionador, y que tiende a mantener y conservar el orden jurídico nacional. Por ende, toda dilación o aplazamiento en el dictado de las resoluciones es denegación de justicia; pero además, el acceso a la justicia debe de ser gratuito (que en la práctica no lo es); rápido; eficaz e imparcial.

14. Prisión Preventiva sólo por delitos que ameriten pena corporal.

a) . Constitución Federal. "Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva..."

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 25 a 27. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 297, fracción f; 301, 546, 552 y 575. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 134, 135 y 162.

Como hemos mencionado, la libertad es un derecho del hombre que solo puede restringirse ante una necesidad cautelar consistente en la privación de la

libertad del individuo (indiciado) para evitar que se sustraiga de la acción de la justicia o cometa más delitos.

15. Requisitos del auto de formal prisión.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 19. Ninguna detención ante autoridad judicial podrá exceder del término de setenta y dos horas, a partir de que el indiciado sea puesto a su disposición, sin que se justifique con un auto de formal prisión y siempre que de lo actuado aparezcan datos suficientes que acrediten los elementos del tipo penal que se impute al detenido y hagan probable la responsabilidad de éste..."

b). **Legislación secundaria.** Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 28, 59 a 70, 72, 135, 189 a 216, 225 a 229, 287 a 296, 332 a 338 y 556 a 574. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 86 a 93, 146, 147, 153 a 160, 206, 240 a 257, 265 a 268, 308 a 350, 363 y 399 a 417.

Aquí se trata de que el individuo no sea detenido por mucho tiempo ante el Ministerio Público sin que se justifique con un auto de formal prisión. Y dicha actuación deberá contener datos suficientes que acrediten los elementos del tipo penal y hagan la probable responsabilidad del indiciado.

16. Garantías del acusado en todo proceso penal.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 20. En todo proceso de orden penal, tendrá el inculpado las siguientes garantías:

I. Inmediatamente que los solicite, el juez deberá otorgarle la libertad provisional bajo caución, siempre y cuando no se trate de delitos en que, por su gravedad, la ley expresamente prohíba conceder este beneficio...

El monto y la forma de caución que se fije, deberán ser asequibles para el inculpado. En circunstancias que la ley determine, la autoridad judicial podrá modificar el monto de la caución...

II. No podrá ser obligado a declarar. Queda prohibida y será sancionada por la ley penal, toda incomunicación intimidación o tortura. La confesión rendida ante cualquier autoridad distinta del Ministerio Público o del juez, o ante éstos sin la asistencia de su defensor carecerá de todo valor probatorio;

III. Se le hará saber en audiencia pública y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su consignación a la justicia, el nombre de su acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca bien el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo, rindiendo en este acto su declaración preparatoria.

IV. Siempre que lo solicite, será careado en presencia del juez con quienes depongan en su contra;

V. Se le recibirá a los testigos y demás pruebas que ofrezca concediéndosele el tiempo que la ley estime necesario al efecto y auxiliándose para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite siempre, que se encuentran en el lugar del proceso;

VI. Será juzgado en audiencia pública por un juez o jurado de ciudadanos que sepan leer y escribir, vecinos del lugar y partido en que se cometiere el delito, siempre que éste pueda ser castigado con una pena mayor de un año de prisión. En todo caso serán juzgados por un jurado los delitos cometidos por medio de la prensa contra el orden público o la seguridad exterior o interior de la Nación;

VII. Le serán facilitados todos los datos que solicite para su defensa y que consten en el proceso.

VIII. Será juzgado antes de cuatro meses si se tratare de delitos cuya pena máxima no exceda de dos años de prisión, y antes de un año si la pena excediere de ese tiempo, salvo que solicite mayor plazo para su defensa.

IX. Desde el inicio de su proceso será informado de los derechos que en su favor consigna esta Constitución, y tendrá derecho a una defensa adecuada, por sí, por su abogado, o por persona de su confianza. Si no quiere o no puede nombren un defensor, después de haber sido requerido para hacerlo, el juez le designará un defensor de oficio. También tendrá derecho a que su defensor comparezca en todos los actos del proceso y éste tendrá obligación de hacerlo cuantas veces se le requiera; y,

X. En ningún caso podrá prolongarse la prisión o detención, por falta de pago de honorarios de defensores o por cualquiera otra prestación de dinero, por causa de responsabilidad civil o algún otro motivo análogo.

Tampoco podrá prolongarse la prisión preventiva por más tiempo del que como máximo fije la ley al delito que motivare el proceso.

En toda pena de prisión que imponga una sentencia, se computará el tiempo de la detención”.

“Las garantías previstas en las fracciones I, V, VII, y IX también serán observadas durante la averiguación previa, en los términos y con los requisitos y límites que las leyes establezcan; lo previsto en la fracción II no estará sujeto a condición alguna”.

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 225 fracciones XII a XVII. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 28, 59 a 70, 72, 135, 189 a 216, 225 a 229, 287 a 296, 332 a 338 y 556 a 574. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 86 a 93, 146, 147, 153 a 160, 206, 240 a 257, 265 a 268, 308 a 350 y 399 a 417. Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 36 y 52 a 60.

El artículo 20 Constitucional, destaca todas las garantías que goza el inculcado durante todo el proceso penal y así no hacer más grande la pena de encontrarse en prisión y además, ver violados sus derechos. Estos han ido variando durante toda la historia de la Ley Fundamental, pero las frecuentes violaciones y la intervención de legisladores preocupados por la protección de los individuos han hecho que cada día que pase se trate de garantizarlos más.

17. Facultad exclusiva del ministerio público y de la policía judicial para perseguir delitos.

a). Constitución Federal. “Artículo 21 ...La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la Policía Judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquél...”

b). Legislación secundaria. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 2 y 3. Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 2, 3,

136 y 137. Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, artículos 2, fracción V; 7, 14, fracción I y 22.

Es competencia exclusiva de la autoridad judicial la imposición de penas, lo que traduce en la seguridad jurídica de que ninguna otra autoridad puede imponerlas a una persona. Las autoridades administrativas sólo están facultadas para sancionar las faltas o reglamentos de la policía y buen gobierno.

18. Derecho a la vida y abolición de la pena de muerte.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 14. Nadie podrá ser privado de la vida...". "Artículo 22. Queda también prohibida la pena de muerte por delitos políticos, y en cuanto a los demás, sólo podrá imponerse al traidor a la Patria en guerra extranjera, al parricida, al homicida con alevosía, premeditación y ventaja, al incendiario, al plagiarlo, al saltador de caminos, al pirata y a los reos de delitos graves del orden militar".

b). **Legislación secundaria.** Código Civil para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículos 22. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 123 a 126, 146, 315 a 320, 323, 324, 336 y 397. Código de Justicia Militar, artículos 203, 206, 208, 210, 305, fracción II, 318, fracción VI, 319, fracción I, 323, fracción III, 338, fracción II, 362, 376 y 397.

Podemos decir que nuestra Constitución preserva la vida humana en forma tal, que el poder público no puede suprimirla, sin llenar ciertos y limitados requisitos. La pena de muerte en nuestro país esta constitucionalmente legalizada, pero solo en casos de delitos infamantes, pero ningún código penal la regula. El fin es que el hombre no pueda ser afectado en su vida, integridad física y dignidad, porque le quitaría esa esencia que lo constituye como tal.

19. Prohibición de la tortura, los tratos crueles, inhumanos, degradantes y de las penas infamantes y trascendentes.

a). Constitución Federal. "Artículo 20 ...II. Queda prohibida y será sancionada por la ley penal, toda incomunicación, intimidación o tortura..."

"Artículo 22. Quedan prohibidas las penas de mutilación y de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualesquiera otras penas inusitadas y trascendentales..."

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 43. Ley Federal para Prevenir y Sancionar la Tortura, artículos 1, 3 y 4.

La Constitución Federal, establece terminantemente algún tipo de penas, que en estricto apego al respeto de la dignidad y seguridad de las personas. Tal es el caso de las penas de incomunicación, tortura, azotes, tormento de cualquier especie, etcétera.

20. Prohibición de ser juzgado dos veces por el mismo delito.

a) Constitución Federal. "Artículo 23. ...Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito, ya sea que en el juicio se le absuelva o se le condene..."

b). Legislación secundaria. Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, artículo 118. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículo 510.

Seguridad jurídica de la persona. Se debe de atender a los hechos (circunstancias de tiempo, modo de ejecución y lugar), y a los datos que arroje la averiguación previa, para no juzgar dos veces a la persona. Se juzga dos veces si un individuo permanece en prisión sin que se haya motivado y si se obtiene sentencia definitiva o de sobreseimiento. Por tanto, juzgar dos veces a la misma persona por los mismos hechos, es contrario al principio de la fuerza de la verdad jurídica que establece la cosa juzgada.

21. Prohibición de que los juicios criminales tengan más de tres instancias.

a). **Constitución Federal.** "Artículo 23. Ningún juicio criminal deberá tener más de tres instancias..."

b). **Legislación secundaria.** Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 291 a 304, 360, 363 a 398. Código de Procedimientos Penales, artículo 313 a 331.

Respecto del máximo de instancias en el juicio criminal, el legislador por una parte intenta reparar el posible error que se cometiere en la primera o la segunda instancias ya que siempre habrá otra que otorgará la verdad legal.¹¹⁸ No concordamos con el autor, ya que esto significa que el legislador en vez de ayudar de buena manera a los indiciados, les perjudica, ya que invierten en estas tres instancias un gran tiempo, por lo que la resolución final tardará mucho y el agraviado será el procesado.

Con esto damos por terminada la primera parte del tercer capítulo donde se expusieron cada uno de los derechos humanos que a nuestra consideración existen en las leyes mexicanas. Ahora pasaremos a las leyes laborales.

2. Derechos laborales en la Constitución y Ley Federal del Trabajo.

Los derechos laborales los expondremos a continuación de manera que comenzaremos por los consagrados en la Constitución y después en la Ley Federal del Trabajo.¹¹⁹

¹¹⁸ POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Constitucionales, Op. cit. p. 225.

¹¹⁹ La Ley Federal del Trabajo consultada, fue obtenida de la Home Page de la Cámara de Diputados, la cual, tiene la siguiente dirección: <http://info.cddhcu.gov.mx:80/leyinfo/> mientras que la Constitución fue consultada el la del Instituto de Investigaciones Jurídicas en la dirección: <http://info.juridicas.unam.mx/80/infojus/fij.htm>.

En la Constitución existen varios artículos que nos hablan de los derechos laborales, estos son los siguientes:

A. En la Constitución.

1. Derecho de igualdad. "Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos concretos y con las condiciones que ella misma establece".

2. Prohibición de la esclavitud y derecho a la libertad. "Artículo 2. Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes".

3. Derecho a la educación. "Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a recibir educación..."

4. Igualdad del varón y la mujer. "Artículo 4. ...El varón y la mujer son iguales ante la ley..."

5. Libertad de trabajo. "Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..."

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan títulos para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo..."

"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 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 ésta señale..."

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

Como es sabido, la Constitución Mexicana de 1917, conjugó los principios del liberalismo clásico relativos a las garantías individuales inherentes a los derechos humanos con las garantías sociales que consagró por primer vez en el mundo, anticipándose en dos años a la Constitución Alemana de Weimar, surgida esta última, de la postguerra europea de 1914, y tomada como modelo de avanzada legislación social en el viejo continente.

En el campo laboral, esos derechos sociales invocados por la Ley Fundamental, cristalizaron en el artículo 123, a través de los derechos colectivos de sindicalización y de huelga, los medios de previsión social y de protección al trabajo. La libertad de trabajo es un derecho humano que dignifica al hombre ya que este lo dignifica, además de ser el medio de la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones.

6. Prohibición de ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. "Artículo 5. ...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..."

7. Nullidad de los pactos contra la dignidad humana. "Artículo 5. 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..."

Como hemos mencionado, la Constitución al ser el ordenamiento legal más avanzado en el momento de su creación, no podía dejar atrás la inalienabilidad de los derechos del hombre, entre ellos la no afectación de su dignidad que como ser humano tiene.

8. Libertad de expresión. "Artículo 6. La manifestación de ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataquen a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito o perturbe el orden público..."

9. Libertad de imprenta. "Artículo 7. Es inviolable la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquier materia".

10. Derecho de petición. "Artículo 8. Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta última se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa, pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República".

11. Derecho de asociación. "Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país".

Sobre este derecho haremos especial atención, ya que este refleja uno de los primeros instintos de la humanidad, y uno de los más poderosos para su desarrollo y perfeccionamiento, poner en común la inteligencia y por ello su origen, no es otro que el derecho de pensar, así como la fuerza y los recursos en la persecución de un objeto lícito. Su ejercicio no siempre fue consignado como libertad por los gobiernos, prueba de ello es que, con anterioridad a la Constitución de 1857, Manuel Crescencio Rejón, como Ministro de Relaciones Exteriores, expidió el 10 de septiembre de 1840, una circular donde se otorgaba a los mexicanos el derecho, que desde la Constitución de Cádiz de 1812 no se tenía. Aparece como garantía constitucional hasta 1857.¹²⁰

12. Libertad de tránsito. "Artículo 11. Todo hombre tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar su residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes..."

¹²⁰ POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Constitucionales, Op. cit. p. 104.

13. Derecho a no ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales.
 "Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas o tribunales especiales..."

14. Derecho de no retroactividad de la ley. "Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

15. Libertad de culto religioso. "Artículo 24. Todo hombre es libre para profesar la creencia religiosa que más le agrade y para practicar las ceremonias, devociones o actos de culto respectivo, siempre que no constituyan delito o falta penados por la ley".

16. Derecho a una jornada de trabajo razonable de acuerdo a las condiciones del trabajo, la edad, sexo y turno del trabajador. "Artículo 123. Apartado A, fracción I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

"Artículo 123. Apartado A, fracción II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".

"Artículo 123. Apartado A, fracción III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas".

"Artículo 123. Apartado A, fracción XI. Cuando por circunstancias, deban aumentarse las horas de la jornada... Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

"Artículo 123. Apartado B, fracción I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente..."

Quando los trabajadores se comienzan a agrupar y a levantar la voz para reclamar el respeto de su calidad de seres humanos, lo primero que demandaron fue el establecimiento de una jornada razonable, dina y humana y el pago de un salario justo. Las leyes laborales expedidas por las entidades federativas antes de 1917 se

preocuparon por establecer límites a la jornada de trabajo. Sin embargo, el proyecto constitucional de Carranza no se ocupó de eso.

Por otro lado, la limitación de la jornada no debe entenderse como algo general y absoluto, sino que debe atender a la naturaleza de cada trabajo y a las circunstancias de la prestación del mismo. Cuando el legislador limita la jornada de trabajo, busca hacer más humana la prestación del servicio, más acorde a la naturaleza del hombre. Desgraciadamente en algunos casos no se respeta la jornada establecida en la ley por miedo a represalias del patrón o que éste lo tome en cuenta para decisiones de ascenso, pero esto sucede por la falta de unión en el centro de trabajo y el poco compañerismo entre los trabajadores.

17. Derecho a un día de descanso como mínimo. "Artículo 123. Apartado A, fracción IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos".

"Artículo 123. Apartado B, fracción II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro".

Este derecho va enfocado a la salud física y mental del trabajador, ya que si todos los días trabajara, afectaría seriamente su salud, además de tener repercusiones a la empresa en cuanto a productividad se refiere; puesto que, si bien es cierto que si el trabajador descansa un día cuando menos y detiene la producción, también lo es que si no se diera este día el trabajador no rendiría a su máxima capacidad productiva e iría al trabajo enfermo y cansado.

Por otro lado, no hay que exagerar en los días de descanso, puesto que afectan la producción de las empresas y la del país, y ya tenemos suficiente con las crisis económicas, como para seguirías causando y sufriendo por falta de producción.

18. Derecho a no realizar trabajos forzosos durante el embarazo. Derecho a un descanso con goce de sueldo antes y después del parto. Derecho a conservar su empleo. "Artículo 123. Apartado A, fracción V. Las mujeres durante el embarazo

no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora para cada uno, para alimentar a sus hijos".

"Artículo 123. Apartado B, fracción XI, inciso c). La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles".

La mujer débil de naturaleza, fuerte de espíritu. Estos derechos corresponden por tener la dicha de ser creadoras de los seres; y la debilidad y la importancia de su cuidado no se le olvidó al legislador al establecer estas disposiciones.

Por esto es que el patrón está obligado a no forzar a la futura madre, además de pagarle su sueldo íntegro durante el embarazo y después de este, así como el de conservarle su trabajo. La mujer es igual en derechos que el hombre, pero no en naturaleza y, por esto, muchos patrones con el fin de no pagar indemnizaciones o sueldos durante el embarazo y después de este, prefieren contratar hombres que les trabajen y no tengan este tipo de dificultades.

19. Derecho a un salario digno y remunerador. "Artículo 123. Apartado A, fracción VI. ... Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o

profesionales. ... Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria a sus hijos..."

"Artículo 123. Apartado B, fracción IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República".

Como hemos visto al final del anterior capítulo, muchos derechos laborales están enfocados al salario, el cual, debe de ser digno, remunerador, inembargable, pagado en el lugar de trabajo, en moneda de curso legal, humano, mayor del mínimo que marca la ley, pagado puntualmente, irrenunciable y a no ser sujeto a cesión alguna. Todo lo anterior corresponde a la reivindicación histórica que la clase trabajadora ha buscado durante toda la vida, pero desgraciadamente en la actualidad no se cumple. Es por demás decir que el salario es la única fuente de ingresos del trabajador, por lo que debe de alcanzarle para satisfacer sus necesidades, tanto físicas, como espirituales.

El derecho que se refiere a que debe ser digno y remunerador, indica que este debe otorgar al trabajador la oportunidad de vivir bien y no sufrir para comer, vestir, recrearse, etcétera, además de que debe garantizar una vida digna a quien lo recibe, lo cual, no sucede.

Por otro lado, al ser la única fuente de ingresos, éste no puede ser sujeto a embargo alguno, sólo en caso de orden judicial por obligaciones alimenticias; tampoco puede ser menor del mínimo que marca la ley, mismo que no alcanza para nada, porque si con un superior al mínimo no alcanza para vivir dignamente, pues mucho menos con uno inferior, dejando al trabajador en la calle. Ahora, respecto a que debe ser pagado en el lugar de trabajo, puntualmente y en moneda de curso legal, el legislador con estos derechos, trató de que el patrón no abusare de la debilidad del trabajador y no lo pagare a tiempo, pues le causa perjuicios graves, puesto que tiene

compromisos que atender y sobre todo conseguir sus satisfactores; y si no le paga en el lugar de trabajo el empleado tiene que salir de este para ir por su pago; entonces si el está prestando un servicio en ese lugar, pues su pago debe de ser entregado en el mismo. Por último debe de ser en moneda de curso legal, puesto que el trabajador por la posible ignorancia de los tipos de cambio puede ser sujeto a engaños, ya sea por parte del patrón o por la persona que lo vaya a recibir en pago a cambio de bienes o servicios.

Para concluir, no puede ser sujeto a renuncia o cesión porque como es el único medio de subsistencia de muchas personas, no podría vivir sin él.

20. Derecho a igualdad en el salario. "Artículo 123. Apartado A, fracción VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad".

"Artículo 123. Apartado B, fracción V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo".

Este derecho ordena la igualdad de salario por los trabajos desarrollados y así evitar preferencias o castigos del patrón hacia el trabajador.

21. Inembargabilidad e inafectabilidad del salario. "Artículo 123. Apartado A, fracción VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

"Artículo 123. Apartado B, fracción VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes".

22. Derecho a un salario en moneda de curso legal. "Artículo 123. Apartado A, fracción X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

23. Derecho de participación de utilidades en las empresas. "Artículo 123. Apartado A, fracción IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades de las empresas..."

Según José Dávalos, los orígenes de este derecho se remontan a la intervención visionaria de Ignacio Ramírez, en el Congreso Constituyente de 1856-1857.¹²¹ La tesis de éste no tuvo importancia en ese momento para la formulación del Proyecto de Constitución de este año, sin embargo, fue fuente inspiradora para el Constituyente de 1917. El reparto de utilidades es un derecho cuyo significado y trascendencia social los patrones se niegan a reconocer.

Es necesario que este derecho sea mejor protegido, puesto que ayuda de sobremanera a los trabajadores en los tiempos de crisis.

24. Derecho al pago de horas extras mayor que las normales. Derecho a no exceder de más de tres horas diarias, ni de nueve por semana. "Artículo 123. Apartado A, fracción XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

"Artículo 123. Apartado B, fracción I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

Como ya hemos mencionado en el punto de la jornada de trabajo, esta no debe excederse de ocho horas por cuestiones de salud y productividad del trabajador, pero solo por circunstancias extraordinarias se podrán trabajar horas extras, mismas

¹²¹ DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Op. cit. p. 83.

que deberán ser pagadas al doble de lo normal y no podrán excederse de tres horas diarias, ni de nueve a la semana de manera consecutiva, ya que afectarían en un mayor grado la salud del trabajador, que lo que produciría en esas horas extras.

25. Derecho a habitación. Derecho a una habitación cómoda e higiénica. "Artículo 123. Apartado A, fracción XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas..."

"Artículo 123. Apartado B, fracción X, inciso f. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos".

El trabajador al no tener grandes ingresos, no podría tener acceso a obtener una vivienda con el producto de su trabajo, es por esto que el legislador trató de proteger al trabajador otorgándole la obligación al patrón de conferir viviendas a sus empleados. Aun así muchos patrones no pudieron cumplir con esta obligación, por lo que el Estado creó un Fondo Nacional de Vivienda en el que con aportaciones del trabajador, el patrón y el Estado, se pueda proporcionar la vivienda. Desgraciadamente no tuvo grandes resultados y muchos trabajadores se vieron afectados, en donde las habitaciones no cubrían la obligación principal, ya que no eran cómodas, higiénicas y mucho menos dignas.

26. Derecho a la capacitación y el adiestramiento por la empresa. "Artículo 123. Apartado A, fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo..."

Este es otro derecho "nuevo", ya que ni en la Constitución de 1917, ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció este beneficio. Lo importante es que la capacitación y adiestramiento de los trabajadores debe ser en trabajo y para el trabajo. Por lo tanto, no es lo mismo educación que las figuras antes mencionadas, ya que la educación procura el desarrollo cultural de las personas y de la Nación, en tanto, que la capacitación y adiestramiento tiende a incrementar la capacidad productiva del país, a través del mejoramiento de la mano de obra de quienes viven de su trabajo.¹²²

Para efectos prácticos, se debe considerar que capacitar y adiestrar son sinónimos, puesto que ambos implican habilitar, enseñar e instruir al trabajador en la tarea que desempeña. Es de hacerse notar la gran trascendencia de este derecho consistente en el beneficio obtenido; en primer lugar por el trabajador al evitar accidentes de trabajo, eliminar riesgos y aumentar la productividad; en segundo lugar por el patrón, quien al obtener mayor productividad y eliminar el número de riesgos y siniestros de trabajo ahorra dinero que podrá invertir en cualquier obligación con respecto a los trabajadores o agregar nueva tecnología, seguridad, etcétera; y por último el gobierno y por consecuencia al país, al elevar sus niveles cualitativos y cuantitativos en la producción de bienes y servicios, lo que abre espacios en el mercado internacional mejorando nuestra economía.

27. Derecho a que el patrón responda de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas en ejercicio o con motivo de su trabajo. Derecho a una indemnización. "Artículo 123. Apartado A, fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, lo patronos deberán pagaría indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes

¹²² *Ibidem.* p. 87.

determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario”.

“Artículo 123. Apartado B, fracción XI, incisos a, b y d. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley...

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley”.

Respecto a que el patrón responda a los accidentes o enfermedades sufridas por el trabajador, es necesario mencionar que el mismo se encuentra expuesto a ciertos riesgos en su lugar de empleo, mismos que se dividen en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y que pueden traer consecuencias una incapacidad, ya sea temporal o permanente, o quizás la pérdida de un miembro y la vida.

El trabajador y su familia indefensos ante las circunstancias, deben ser protegidos por el patrón por medio de una indemnización en dinero o en especie. El Gobierno, ante la imposibilidad del patrón de cubrir en varias ocasiones indemnizaciones específicas de accidentes o funerarias, creó el Instituto del Seguro Social, por medio del cual, con aportaciones del trabajador, el patrón y el Estado para cubrir las eventualidades que pueda sufrir el trabajador o su familia. Además de cubrir enfermedades y accidentes el IMSS cubre la maternidad, jubilación y vejez, para que el trabajador no se quede sin sustento ante tales circunstancias. Los trabajadores ante tales casos recibirían a través del Instituto atención médica, quirúrgica, farmacéutica, funeraria e indemnización que pagará dicho organismo cuando se requiera.

28. Derecho a que el lugar de trabajo sea higiénico y seguro. “Artículo 123. Apartado A, fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la

naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, ya a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas..."

Regresando un poco a las ventajas de la capacitación y adiestramiento, la higiene y la seguridad en el trabajo trae las mismas ventajas. Esto es, que si el lugar es higiénico y seguro el patrón evitará pagar más en accidentes y enfermedades sufridas o que con motivo del trabajo el asalariado sufra.

29. Derecho a los paros y las huelgas. "Artículo 123. Apartado A, fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

"Artículo 123. Apartado B, fracción X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse... Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra".

La huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores. Es un mecanismo de presión nacido de la unión fraterna de quienes viven de su trabajo. Vemos que este derecho forma parte desde el año de 1917 y que esta limitado por ciertos requisitos: el tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de la empresa; celebrar, revisar o exigir el cumplimiento de un contrato colectivo, o de un contrato ley; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; exigir la revisión anual de los salarios contractuales; y apoyar solidariamente una huelga en una u otras empresas (requisitos de fondo); por otro lado, existen requisitos de mayoría que se refieren a la voluntad mayoritaria de los trabajadores para irse a la huelga. Este requisito se satisface con la mayoría simple, es decir, la mitad mas uno

de trabajadores quienes desean estallarla. En la huelga burocrática, se requiere una mayoría calificada de dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia.

Además de los requisitos de fondo y mayoría también existen de forma que debe cumplir el pliego de peticiones: ser dirigido al patrón, formular las peticiones y señalar el propósito de ir a huelga si no son satisfechas; expresar el objeto de la huelga; indicar día y hora en la que se suspenderán labores; presentar el pliego a la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el caso de la huelga burocrática el pliego de peticiones se presentará al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y debe acompañarse con la copia del Acta de Asamblea en que se haya tomado la decisión de declarar la huelga.

Este derecho trata de que la huelga siga siendo un instrumento visible para la conquista y la defensa de los derechos laborales de la clase trabajadora.

30. Derecho a que los conflictos o diferencias se resuelvan por autoridad gubernamental. "Artículo 123. Apartado A, fracción XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

"Artículo 123. Apartado B, fracción XI, inciso XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria".

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal, los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

Este derecho sigue lo previsto por el artículo 17 constitucional, en donde el Estado como autoridad, resolverá las controversias y no los particulares por su propia mano y mucho menos ejercer violencia para reclamar sus derechos.

31. Derecho a una indemnización por el despido injustificado o por los malos tratos del patrón al trabajador o familia de éste. "Artículo 123. Apartado A, fracción XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..." "Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

"Artículo 123. Apartado B, fracción IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley".

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

Este derecho visto en sentido contrario se llamaría estabilidad en el empleo. Este mismo protege al trabajador del desamparo causado por el despido injustificado o por el maltrato, ya sea por el patrón o por familiares de este.

José Dávalos dice: "que la estabilidad en el trabajo es una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social; es la certeza de poder permanecer en el empleo aún contra la voluntad del patrón, mientras no exista una causa relevante que justifique la ruptura del vínculo laboral".¹²³

¹²³ Ibidem. p. 34.

32. Derecho a vacaciones. "Artículo 123. Apartado B, fracción III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año".

"Artículo 123. Apartado B, fracción XI. inciso e. Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares".

Actualmente, la legislación laboral mexicana contiene importantes beneficios relacionados con los descansos de los trabajadores y vacaciones, etcétera. En los contratos colectivo y los contratos ley se ven mejoradas sensiblemente este tipo de prerrogativas. Las vacaciones no poseen fundamento constitucional en el caso de los trabajadores en general, sin embargo, los trabajadores al servicio del Estado, el derecho a las vacaciones si tiene su fundamento en la ley suprema.

El objeto de las vacaciones es a nuestro parecer, que el trabajador descanse por algunos días de su trabajo, para regresar con nuevos bríos, producir más, además de evitarle enfermedades y procurarle y fortalecer la convivencia familiar.

B. Derechos Laborales en la Ley Federal del Trabajo.

A continuación expondremos los derechos laborales en la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado A. Algunos de estos ya han sido explicados con anterioridad por lo que, para evitar repeticiones inútiles solo los mencionaremos.¹²⁴

1. Derecho al trabajo. "Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

"Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad..."

¹²⁴ Ley Federal del Trabajo. Home Page de la Cámara de Diputados. <http://info.cddhcu.gov.mx:80/leyinfo/>.

2. Igualdad en el trabajo. "Artículo 3, segundo párrafo. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo...deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

"Artículo 133, fracción I. Queda prohibido a los patrones: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo".

"Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

3. Derecho al trabajo lícito. "Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos..."

4. Jornada digna y humana del trabajador, de acuerdo con las condiciones de trabajo, edad, sexo, y circunstancias. "Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por la Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años".

"Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

"Artículo 225. El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir

o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario. (Tripulaciones aeronáuticas)".

5. Protección de los menores trabajadores y el derecho al trabajo después de los catorce años, con sus excepciones. Artículo 5, fracciones I y IV "...I. Trabajos para niños menores de catorce años.

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años".

"Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio..."

6. Derecho a un salario superior al mínimo que marca la Ley. "Artículo 5. fracción V. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

V. Un salario inferior al mínimo".

"Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo en las disposiciones de esta Ley".

"Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

7. Derecho a un salario humano y remunerador. "Artículo 5, fracción VI... VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje..."

"Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

"Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

8. Derecho al pago puntual de los salarios. “Artículo 5, fracción VII. ...VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros...”

9. Derecho a un salario igual al trabajo igual o igual jornada de trabajo. “Artículo 5, fracciones XI. ...XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad”.

“Artículo 58. Las condiciones de trabajo..., deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales...”

“Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

10. Derecho a prestar servicios en las mismas condiciones ante los intermediarios. “Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores similares en la empresa o establecimiento...”

Este derecho esta haciendo efectivos dos principios fundamentales del derecho del trabajo, el de igualdad de los trabajadores y el de protección al salario del empleado, ya que el servicio de colocación del trabajador, por imperativo constitucional debe de ser gratuito.

11. Derecho a no pagar por el Intermediarismo. "Artículo 14, fracción II... II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

El trabajador por la anterior ausencia del trabajo, o por el sueldo tan bajo que recibe, no podría pagar por el intermediarismo.

12. Derecho de que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. "Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Francisco Breña al respecto dice, que la interpretación de las normas es un problema de técnica jurídica que el legislador debe resolver, indicando al juzgador que interprete siempre favoreciendo al trabajador, con lo cual, reafirma la naturaleza social y proteccionista del derecho del trabajo.¹²⁵

13. Derecho a un trabajo de acuerdo a las fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador. "Artículo 27. Si no hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que fomen el objeto de la empresa o establecimiento".

Es una norma abierta, debido a que se presta a su naturaleza abstracta a diversas interpretaciones. Es necesario determinar la fuerza, aptitud y el estado o condición del trabajador, dado que esto varía en cada individuo, pero es preferible que se le asignen funciones completas, pues es mejor que adivinar las cualidades de los trabajadores.

¹²⁵ Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Breña Garduño. Haría. México, 1988. p. 19.

14. Derechos de los trabajadores mexicanos que trabajen fuera de la República.

"Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes...

b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por estos conceptos.

c). El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos.

d) tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica..."

"Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados".

Este derecho no se debe interpretar aisladamente. La Ley Federal del Trabajo tiene por objeto proteger a la clase trabajadora; sin embargo es obvio que si las condiciones del contrato de trabajo que celebre con el patrón extranjero, son superiores, éstas prevalecerán sobre el mínimo de la ley mexicana.

Aun cuando la ley del trabajo crea un régimen especial para los trabajadores que han de prestar sus servicios en el extranjero, el régimen es el mismo que hay para el nacional y sólo trata de proteger a los que se van a trabajar al extranjero.

Se pretende tutelar a los trabajadores que prestan sus servicios fuera del país y en cierta medida someter a los patrones extranjeros a los tribunales mexicanos.

15. Derecho a la nulidad de la renuncia de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones. "Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé".

16. Derecho a no prestar servicios por más de un año. "Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

Este es un derecho que da libertad al trabajador de no prestar sus servicios por más de un año, pero para Francisco Breña es una norma con un sentido de justicia al evitar una irresponsabilidad del trabajador, dando al patrón un mínimo de seguridad en cuanto al disfrute de los servicios de los trabajadores; lo que protege también, de tener que prestar un servicio más allá de un año, plazo que le parece razonable.¹²⁶ Nuestro punto de vista es de que el tiempo por el que se limita el contrato de trabajo es razonable y benéfico para ambas partes, tanto para el trabajador por la seguridad de que conserva su trabajo por un año, como al patrón con la seguridad de que no tendrá que cambiar de personal y que el mismo adquirirá una experiencia suficiente para desarrollar sus actividades dentro de la empresa y así producir mejor con obreros con experiencia.

17. Derecho a la reinstalación o la indemnización y el pago de salarios vencidos desde el despido hasta el cumplimiento del laudo. "Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada,

¹²⁶ Ibidem. p. 49.

a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”.

“Artículo 132, fracción II. Son obligaciones de los patrones: II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones...”

Aquí se trata de no dejar en desamparo al trabajador ante una mala acción del patrón.

18. Derecho a tener condiciones laborales superiores a las que marca la Ley.

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley ...”

El derecho antes mencionado trata de hacer positivo el principio de igualdad de los individuos; y por lo mismo, no puede tener condiciones inferiores un trabajador con respecto a otro. Las condiciones legales son mínimas y muy inferiores, por lo que algo menor sería deleznable.

19. Derecho a una jornada no mayor de ocho horas. “Artículo 61. La duración máxima de la jornada de trabajo será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

20. Derecho a un descanso de media hora en el caso de jornada continua.

“Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

21. Derecho a no exceder de tres horas diarias ni de nueve horas a la semana, las horas extras. “Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

22. Derecho a que las horas extras sean pagadas al cien y doscientos por ciento más que las normales. “Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo

65, se retribuirán con la cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”.

“Artículo 68, segundo párrafo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”.

“Artículo 230. Cuando por necesidades de servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente...”

23. Derecho a no estar obligados los trabajadores a no prestar sus servicios por un mayor tiempo que el de ocho horas como máximo y de nueve extraordinarias a la semana. “Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo”.

24. Derecho a un día de descanso como mínimo. “Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

25. Derecho a una prima adicional para trabajadores que presten servicio en día domingo. “Artículo 71, segundo párrafo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

26. Derecho del trabajador de no prestar servicios en sus días de descanso, y en caso de hacerlo recibir un salario doble por el servicio prestado. “Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

27. Derecho a vacaciones. "Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

"Artículo 77. Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año".

"Artículo 79, segundo párrafo. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados".

"Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborales de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborales, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo (Trabajadores de los Buques)".

"Artículo 233. Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables... (Tripulaciones aeronáuticas)".

28. Derecho a la prima vacacional. "Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones".

Esta tiene por objeto dar una percepción extra, con el fin de que el trabajador pueda disfrutar de un descanso especial que le permita reponer las energías gastadas durante todo el año.

29. Derecho a una remuneración por su trabajo. "Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"Artículo 132, fracción II. Son obligaciones de los patrones:

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones..."

El derecho al salario es el máximo derecho laboral, ya que sin este no tendría razón de ser el trabajo.

30. Derecho a un aguinaldo. "Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

El aguinaldo nació como una gratificación que se daba con motivo de las fiestas de Navidad, pero después voluntariamente el patrón tomó la obligación de pagarlo, convirtiéndose en un derecho de la clase trabajadora. El aguinaldo en cuanto a los trabajadores regulados por el apartado A del artículo 123 constitucional es de un pago anual de 15 días de salario por lo menos, y debe ser entregado antes del 20 de diciembre; mientras que los trabajadores regulados por el apartado B, les corresponden dos pagos de veinte días de salario cada uno; los cuales deben recibirse, el primer pago antes del 15 de diciembre y el segundo a más tardar el 15 de enero, para evitar el gran consumismo característico de la época navideña.

31. Derecho a que los salarios y salarios mínimos no puedan ser objeto de compensación, descuento o reducción. "Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción..."

"Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

32. Derecho a la libre disposición del salario. "Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

33. Derecho a percibir el salario es irrenunciable. "Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados".

34. Derecho a un salario en moneda de curso legal, tratándose de efectivo. "Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pueda sustituir la moneda".

35. Derecho a la nulidad de la cesión de salarios. "Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

36. Inembargabilidad de los salarios. "Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V".

37. Derecho de preferencia de créditos de los trabajadores, sin necesidad de entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. "Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón".

"Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

Los trabajadores tienen un trato preferencial y privilegiado, ya que el legislador con este derecho trata de evitar el tener que intervenir en el concurso de acreedores en el supuesto de que existiera una suspensión de pagos o una quiebra del patrón.

38. Derecho a la participación de utilidades. "Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

39. Derecho a que el patrón proporcione los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo. "Artículo 132, fracción III. Son obligaciones de los patrones: III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo..."

Este es un derecho del trabajador y una obligación derivada del patrón por tener ese carácter, además de que este ayuda a la productividad de la empresa.

40. Derecho a un buen trato por parte de los patrones. "Artículo 132, fracción VI. Son obligaciones de los patrones: VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra".

Esta es otra obligación derivada del patrón. Sin un buen trato al trabajador, este no estará contento durante la prestación del servicio y afectará de gran manera la producción, además de que no se llevarán buenas relaciones en el lugar de trabajo y el principal afectado es el trabajador que como consecuencia tendrá que tratar de soportar o cambiar de trabajo.

41. Derecho a la capacitación y adiestramiento. "Artículo 132, fracción XV. Son obligaciones de los patrones: XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores..."

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

"Artículo 180, fracción IV. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a : IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley".

42. Derecho a la seguridad e higiene dentro del lugar de trabajo. "Artículo 132, fracción XVI. Son obligaciones de los patrones: XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, los talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador..."

"Artículo 132, fracción XVII. Son obligaciones de los patrones: XVII. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores..."

43. Derecho a la libertad de consumo. "Artículo 133, fracción II. Queda prohibido a los patrones: II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado".

Esto fue para evitar la formación de tiendas de raya, como nos lo demuestra la historia, y así tener el trabajador deudas con el patrón, o evitar la sucesión de deudas por los hijos del trabajador.

44. Prohibición a los patrones de "poner en el índice" a los trabajadores. "Artículo 133, fracción IX. Queda prohibido a los patrones: XI. Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación".

Por ningún motivo el patrón podrá dar malas referencias de los trabajadores a otros patrones no importando que estos hayan sido demandados o por la simple separación.

45. Derechos de los patronos (en sentido contrario). *Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables.

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal de los trabajadores.

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de éstos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos.

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

La principal obligación del trabajador es prestar el servicio y de ella deriva toda una serie de obligaciones y prohibiciones al igual que ocurre con el patrón, de modo que este tiene frente al trabajador tantos derechos como obligaciones y prohibiciones tiene su subordinado. El patrón también tiene los derechos que el trabajador no debe de olvidar puesto que este es quien le da una fuente de trabajo que le proporcionará el sustento y el alcanzar la satisfacción de sus necesidades.

46. Derecho de antigüedad. "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad..."

La antigüedad es un derecho que se adquiere por dos razones: la realización del trabajo con un mínimo de cumplimiento, ya que de no ser así, el trabajador sería despedido; y por el paso del tiempo. La antigüedad es un beneficio tanto del trabajador como del patrón. Al primero, porque el transcurso del tiempo en la empresa obtiene mayores beneficios como es el aumento de salario, días de vacaciones, etcétera. El segundo se beneficia con la experiencia y seguridad que los trabajadores van adquiriendo con el paso del tiempo.

47. Derecho de ascenso. "Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no da cumplimiento a la obligación..., la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto con el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos”.

Este derecho toma en cuenta como primer criterio de ascenso a la antigüedad y como segundo a la capacitación recibida para volver, en el tercer párrafo, a un criterio de selección por antigüedad.

48. Derecho a la prima de antigüedad. “Artículo 162, fracción I. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad...

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios...”

Este es un derecho complementario a los derechos de antigüedad. Es un beneficio del trabajador estable en la empresa.

49. Derecho a que las invenciones de los trabajadores sean atribuidas a los mismos. “Artículo 163. La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se registrará por las normas siguientes:

I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención...”

Este es un derecho moral, inalienable, imprescriptible e inembargable de que se reconozca al inventor como el autor de un invento. Este derecho carece de limitación.

50. Derechos de las mujeres. “Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y

sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias".

"Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III. Los periodos de descanso... se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales".

"Artículo 132, fracción XXVII. Son obligaciones de los patrones son: XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos".

51. Derecho de los menores de no trabajar en diversas industrias o establecimientos. "Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. Dieciséis años en: a) expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.; b) trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; c) trabajos ambulantes...; d) trabajos subterráneos o submarinos; e) labores peligrosas o insalubres; f) trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal; g) establecimientos no industriales, después de las diez de la noche;

II. De dieciocho años, en: a) trabajos nocturnos industriales".

"Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere esta Capítulo (Trabajadores de los Buques), a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros y fogoneros".

52. Derecho de los menores de dieciséis años a no trabajar horas extraordinarias, y en caso de hacerlo recibir un pago del doscientos por ciento más del salario. "Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

53. Derecho de los trabajadores de confianza a tener iguales condiciones de trabajo. "Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

54. Derecho a la posibilidad de expansión de condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza dentro del contrato colectivo. "Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

55. Derecho de los trabajadores de los buques. "Artículo 204. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos,
- II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado.
- III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo...

VI. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza".

56. Derechos de las tripulaciones aeronáuticas. "Artículo 236. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio.

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado...

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje".

57. Derecho de coalición. "Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

Este es un derecho donde se reconoce una de las formas de libertad de asociación en materia laboral, garantizada por la Constitución. La coalición es un derecho público de naturaleza social.

58. Derecho a la sindicalización. "Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

"Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Esta libertad para la constitución de un sindicato, sin necesidad de autorización previa, no excluye la obligación de llenar ciertos requisitos, de cumplir con formalidades establecidas en la ley del trabajo para que dichos organismos puedan ejercer frente a terceros.

59. Derecho a la formación de Federaciones y Confederaciones. "Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que sean aplicables".

60. Derecho a la celebración de un contrato colectivo de trabajo. "Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo..."

61. Derecho a la celebración de Contrato - Ley. "Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un Contrato - Ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional".

62. Derecho a la Huelga. "Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

63. Derechos de los trabajadores cuando sufren un riesgo de trabajo. "Artículo 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título".

64. Derecho de conservar el empleo después de un siniestro de trabajo. "Artículo 498. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. Artículo 499. Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el

patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo”.

C. Derechos laborales en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Al igual que en los apartados anteriores, mencionaremos los derechos laborales en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y como algunos han sido comentados en esencia, estas opiniones no serán repetidas.¹²⁷

1. Derecho a la inmovilidad para los trabajadores de base. “Artículo 6. Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inmovibles. Los de nuevo ingreso no serán inmovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente”.

La inmovilidad es una gran protección para los trabajadores de planta, ya que haya cambio de funcionarios, estos conservan su trabajo.

2. Irrenunciabilidad de derechos. “Artículo 10. Son irrenunciables los derechos que la presente Ley otorga”.

3. Derecho al trabajo y capacidad de ejercicio de los mayores de dieciséis años. “Artículo 13. Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley”.

4. Derecho a una jornada digna y humana, y no mayor que la permitida por la Ley. “Artículo 14. Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I. Una jornada mayor de la permitida por la Ley.

¹²⁷ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Obtenida de la Home Page de la Cámara de Diputados en: <http://info.cddhcu.gov.mx:80/leyinfo/>.

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción”.

5. Derecho de los menores trabajadores de no realizar labores peligrosas, insalubres o nocturnas. “Artículo 14, fracción II. Serán condiciones nulas... las que estipulen...II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de 16 años”.

6. Derecho a percibir un salario superior al mínimo establecido. “Artículo 14, fracción IV. Serán condiciones nulas... las que estipulen... IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios”.

7. Derechos del trabajador trasladado. “Artículo 16. Cuando un trabajador sea trasladado de una población a otra, la dependencia en que preste sus servicios, dará a conocer previamente al trabajador las causas de traslado, y tendrá la obligación de sufragar los gastos de viaje y menaje de casa, excepto cuando el traslado se hubiere solicitado por el trabajador...”

8. No afectabilidad de los derechos de los trabajadores por los cambios de funcionarios. “Artículo 19. En ningún caso el cambio de funcionarios de una dependencia podrá afectar los derechos de los trabajadores”.

9. Derecho a que la jornada de trabajo no sea mayor de 8 horas (diurna) y de 7 (nocturna). “Artículo 22. La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas”.

“Artículo 23. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas”.

“Artículo 24...La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media”.

10. Derecho de no exceder de nueve horas a la semana, las horas extraordinarias. "Artículo 26. Cuando las circunstancias especiales deben aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

11. Derecho a un día de descanso por lo menos. "Artículo 27. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro..."

12. Derecho de las madres trabajadoras de tener un mes de descanso antes del parto y de otros dos después del mismo. Derecho de descanso durante la lactancia. "Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos".

13. Derecho de vacaciones. "Artículo 30. Los trabajadores que tengan más de seis meses consecutivos de servicios, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de 10 días laborales cada uno en la fecha que se señalen al efecto..."

14. Derecho al salario del tabulador preestablecido. "Artículo 32. El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas..."

15. Derecho al pago en el lugar del trabajo y en moneda de curso legal o cheque. "Artículo 37. Los pagos se efectuarán en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios y se harán precisamente en moneda de curso legal o en cheque".

16. Derecho a no sufrir retenciones, descuentos o deducciones al salario.

"Artículo 38. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de los trabajadores, cuando se trate:

I. De deudas contraídas con el Estado...

II. De cobro de cuotas sindicales o de aportación de fondos...

III. De los descuentos ordenados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado...

IV. De los descuentos ordenados por autoridad jurídica competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador.

V. De cubrir obligaciones a cargo del trabajador".

17. Derecho al pago de un ciento por ciento más del salario por horas extras.

"Artículo 39. Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria".

18. Derecho a salario íntegro durante las vacaciones y días de descanso.

Derecho a un pago extra por trabajar domingos. Derecho a prima vacacional.

"Artículo 40. En los días de descanso obligatorio y en las vacaciones a que se refieren los artículos 27 al 30, los trabajadores recibirán salario íntegro...

Los trabajadores que presten sus servicios durante el día domingo, tendrán derecho a un pago adicional de un veinticinco por ciento sobre el monto del sueldo o salario de los días ordinarios de trabajo.

Los trabajadores que en los términos del artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos periodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un treinta por ciento, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos periodos".

19. Derecho de inembargabilidad del salario. "Artículo 41. El salario no es susceptible de embargo judicial o administrativo, fuera de lo establecido en el artículo 38".

20. Derecho de que la cesión de salarios sea nula. "Artículo 42. Es nula la cesión de salarios en favor de tercera persona".

21. Derecho al aguinaldo. "Artículo 42 Bis. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el presupuesto de egresos..."

22. Derecho de gozar de servicios de higiene y seguridad. "Artículo 43, fracción II. Son obligaciones de los titulares... II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general".

23. Derecho a una indemnización por separación injustificada. "Artículo 43, fracción IV. Son obligaciones de los titulares... IV. ...cubrir la indemnización por separación injustificada., cuando los trabajadores hayan optado por ella..."

24. Derecho de seguridad y servicios sociales. "Artículo 43, fracción VI y VII. Son obligaciones de los titulares... VI. Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales..."

VII. Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho..."

25. Derecho a ser cesado sólo por causa justificada. "Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa".

26. Derecho de ascenso. "Artículo 48. Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior".

27. Derecho de asociación. "Artículo 67. Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

28. Derecho de sindicalización del trabajador. "Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato correspondiente..."

29. Derecho de huelga. "Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto a una o varias dependencias de los poderes públicos..."

30. Derecho de licencia ante una enfermedad no profesional. "Artículo 111. Los trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, tendrán derecho a que se les concedan licencias..."

Como hemos visto, son muchos y muy variados los derechos humanos y laborales en las leyes mexicanas, pero de nada sirven que existan si no son hechos respetar por las autoridades, es por esto, que el siguiente capítulo abordaremos el tema de las autoridades encargadas de la salvaguarda de estos derechos, tanto en México como en otros países que consideramos importantes en cuanto a autoridades de defensa de los mencionados.

CAPITULO IV ORGANOS NACIONALES, JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

1. Organos administrativos de defensa de los derechos humanos.

El presente trabajo intenta, dar una visión general de la forma en que algunos países, han creado alguna institución que de manera eficaz, pronta y gratuita protege a sus administrados contra actos irregulares y en ocasiones ilegales de la administración pública, de sectores de la misma o de determinados grupos sociales.

Después de un largo y minucioso estudio de las distintas figuras del Ombudsman en diversos países observamos que esta figura a proliferado con gran intensidad hasta el grado de encontrar un defensor de los derechos de los estudiantes, como el de la Universidad de Texas en los Estados Unidos, o el Ombudsman de la Prensa y el de Igualdad de Sexo en Suecia. Existe una gran variedad de países que han sido influidos por esta figura, pero por desgracia no se ha desarrollado para alcanzar una verdadera protección de los derechos de los individuos frente al Estado.

El enorme desarrollo de las funciones del Estado en el aspecto económico, político, jurídico, social y cultural afecta de manera importante la vida diaria del individuo. Este crecimiento desmesurado, pero inevitable de la administración pública, tanto centralizada, como descentralizada, si bien beneficia a los diversos sectores sociales que se encuentran en situación menos favorable, por otro lado, restringe cada vez más la esfera de libertad de los gobernados.

Es por lo anterior, que se cree que en este estudio fuese necesario el análisis de los diversos organismos de defensa de los derechos humanos de distintos países para que de cierta manera se voltee la cara hacia el extranjero y aprender algo de ellos en materia de defensa de los derechos humanos.

Para comenzar haremos una breve descripción de la historia de la figura del Ombudsman.

A. Surgimiento del Ombudsman.

La figura del Ombudsman surge en Suecia, y sus antecedentes se remontan a la etapa de la monarquía absoluta durante la cual el rey controlaba por igual a los funcionarios y a los jueces. La figura del *Preboste de la Corona* se señala como una de los primeros antecedentes, ya que esta figura es creada por el Rey en el siglo XVI y cuya función estribaba en la de vigilar, bajo la autoridad suprema del rey, el buen funcionamiento y administración de justicia en el reino, en especial para informar sobre la marcha de los asuntos judiciales y de la justicia que en su nombre se impartía.¹²⁸

Sin embargo, fue Carlos XII, en 1713 quien busca una fórmula para controlar no sólo la judicatura sino también la administración del reino. Él instituye un *Konungens Hogsta Ombudsman*, para ejercer una función de supervisión general a fin de asegurar que las leyes y los reglamentos fuesen cumplidos y que los servidores públicos efectuaran sus tareas debidamente.

Según Magdalena Aguilar Cuevas los orígenes del Ombudsman y su denominación genérica proviene del derecho constitucional sueco. La palabra Ombudsman significa en sueco representante, comisionado, protector, mandatario, comisionado o representante del Parlamento y, en consecuencia, en último término protector de los derechos de los ciudadanos.¹²⁹

¹²⁸ ROWAT, Donald C. El Defensor del Ciudadano. Fondo de Cultura Económica. México. 1973. pp. 65-80.

¹²⁹ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman). Universidad Nacional Autónoma de México. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1991. p. 22.

Cambios en las relaciones de poder posteriores hicieron que en 1719 se denominase *Justite-Kansler* (Canciller de Justicia), y que estuviese dotado de amplias facultades para intervenir sobre la administración real y de justicia. Es a partir de esto y en función de su origen que esta figura viene a depender más estrechamente de la Corona, excepto en el lapso de aumento de poder de la Dieta de 1760, hasta el punto de que la Constitución de 1771 se le consideró definitivamente como órgano de la Corona nombrado por el rey, situación que se mantiene hasta la Constitución de 1809 en que cambia radicalmente.¹³⁰

La característica más destacada del *Justite-Kansler* era la de que su labor de inspección pudiera conducir no sólo a una información rigurosa al rey, sino también a la persecución de tipo penal sobre aquellos funcionarios que se hicieran acreedores a la misma, pero en 1776 el Parlamento decide que dicho órgano ya no sería nombrado por el rey, sino que lo harían los Estamentos y por un periodo que comprendía hasta la siguiente reunión de la Cámara.

En 1772, Gustavo III dicta una nueva Ley en virtud de la cual el *Justite-Kansler* pasa nuevamente a depender del rey. Con esto observamos que Suecia vuelve a sufrir de un absolutismo hasta 1806 cuando el Parlamento (*Riksdag*) retorna a la plenitud de sus poderes y promulga una nueva Constitución el 6 de junio de 1809 en la que se institucionalizó, por primera vez, la figura del *Justite-Ombudsman*, que lo transforma en un órgano nombrado por el Parlamento con una doble finalidad que aún conserva: a) supervisar el funcionamiento de la administración, y b) defender los derechos públicos subjetivos y legítimos intereses públicos de la ciudadanía frente a la administración.¹³¹

Tal y como lo menciona Sten Rudholm: "El *Justite-Ombudsman* surge como respuesta a la necesidad de contar con una oficina enteramente independiente del

¹³⁰ Idem.

¹³¹ Ibidem, p. 23.

gobierno para poder proteger a los ciudadanos eficazmente contra actos negativos de la administración pública".¹³²

Una vez vistos los antecedentes de la figura internacional del Ombudsman, ahora pasemos al estudio de las figuras en diversos países, en donde se observa la figura estatal de la defensa de los derechos humanos.

B. Órganos nacionales administrativos de defensa de los derechos humanos en diferentes países.

a. Canadá

Canadá, como país miembro de la Comunidad Británica se encuentra influido por las instituciones jurídicas inglesas, tomando como modelo al Comisionado Parlamentario Británico además de la experiencia de Nueva Zelanda y Australia; Canadá instituyó Comisionados Parlamentarios (Ombudsman) a nivel local en nueve de sus diez provincias.

En este país, uno de los campos donde el Ombudsman ha tenido mucho éxito es en los problemas de vivienda; entre los caseros e inquilinos y con las diversas dependencias gubernamentales relacionadas con este punto.

De manera general presentaremos los rasgos comunes que presentan los Ombudsman de las provincias en donde cada una ha dotado a la Institución con características propias, mismas que son:

a) El titular es designado por el gobernador respectivo, a propuesta de la Asamblea Provincial, que es de la cual dependen. La excepción de esta regla es el Estado de Quebec, donde es elegido por la Asamblea Legislativa, a propuesta de Primer Ministro.

¹³² ROWAT, Donald. C. El Ombudsman, El Defensor del Ciudadano, Op. cit. p. 49-55.

- b) El período para el que son designados va de 5 años (Alberta, Québec) a 6 (Manitoba) hasta llegar a los 10 años (New Brunswick) sin que coincida con el período de la Legislatura.
- c) Sigue los principios de inmediatez, concentración y rapidez.
- d) El acceso es directo, sin formalismos y gratuito.
- e) Actúan de oficio, formulan recomendaciones que carecen de imperatividad, además de presentar un informe al órgano legislativo.
- f) Se exige interés para presentar la queja y que se haga antes de un año.
- g) Pueden ser destituidos por los gobernadores respectivos, donde lo destituye la Asamblea Legislativa para lo que se exige la mayoría de 2/3 partes.

Existen dos Ombudsman federales por competencia sectorial: el Comisionado para las Lenguas Oficiales, quien se encarga de investigar las quejas sobre el incumplimiento de las disposiciones sobre los idiomas oficiales en las oficinas de servicios públicos, y el investigador sobre Instituciones Correccionales quien conoce de quejas presentadas por los detenidos contra las autoridades penitenciarias.¹³³

En Canadá podemos observar la coexistencia de Ombudsman y Comisiones de Derechos Humanos. Tal es el caso de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos. Sobre este organismo podemos decir que fue establecido en 1978 para el cumplimiento del Acta Canadiense de Derechos Humanos, teniendo ésta tres objetivos principales:

- a) Para promover el conocimiento de los derechos humanos en Canadá y para encaminar a la gente a seguir los principios de equidad;
- b) Para dar seguimiento efectivo y rápido para la resolución de quejas individuales;
- c) Para ayudar a reducir las barreras en la equidad en el trabajo y acceso a los servicios, si estos toman la forma de influencias tradicionales, obstáculos físicos, o procedimientos injustos.

En el trabajo para lograr estos objetivos, la Comisión toma una variedad de actividades. Los investigadores en las oficinas regionales observan las quejas de la discriminación en el empleo y en la provisión de servicios, así como la negativa a emplear a alguien porque sufre de alguna discapacidad.¹³⁴

Esta Comisión también cuenta con un grupo de personas que se encarga de la revisión del pago equitativo de los salarios, mismos que investigan las quejas que alegan diferencias en el salario entre un hombre y una mujer en diversos trabajos quienes llevan a cabo un trabajo de igual valor. Por otro lado, el grupo de encargados de vigilar la igualdad en la contratación de trabajadores instruyen programas, políticas, estadísticas y legislación concerniente a cuatro grupos: mujeres, indígenas, minorías visibles y gente con alguna discapacidad.

Por último, la Comisión desarrolla programas de relaciones públicas para promover el conocimiento y el entendimiento de los derechos y que hace la Comisión para protegerlos.

Como anteriormente se ha mencionado, la Comisión de Derechos Humanos de Canadá se funda en el Acta Canadiense de Derechos Humanos, misma que otorga a cada individuo oportunidad para trabajar y vivir sin discriminación. Este Acta se aplica al Gobierno Federal, a la Corona y sus organismos y agencias, así como para negocios bajo la jurisdicción federal. Además incluye a grandes contratantes como bancos, aerolíneas, ferrocarriles y correo canadiense.

La Comisión de Derechos Humanos de Canadá acepta quejas de discriminación en la contratación laboral y cuando el individuo pide algunos bienes o servicios, siempre y cuando la discriminación sea por: raza, origen étnico, color,

¹³³ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman). Op. cit. p.p. 85-87.

¹³⁴ Esta información fue obtenida de la página de Internet de la Canadian Human Rights Commission, en el rubro de About de Canadian Human Rights Commission, cuya dirección es <http://www.chrc.ca> y su E-mail es info@chrc.ca.

religión, edad, sexo (incluyendo embarazo y parto reciente), estado civil, disfunciones mentales o físicas (incluyendo dependencia previa o presente de drogas y alcohol), si alguna vez se estuvo preso o preferencia sexual.

Ahora explicaremos brevemente como se hace una queja ante este organismo.

Para empezar es necesario ponerse en contacto con la Comisión, misma que por vía telefónica tratará de ayudar a resolver la situación que produjo la queja. Si esto no funciona, se deberá entablar una formal queja e iniciar una investigación al respecto. El quejoso deberá llenar su formato de queja durante el año de cuando sufrió la violación a sus derechos humanos.

La investigación de la violación de los derechos humanos es un asunto serio en donde el quejoso tiene un papel muy importante. Existen muchas cosas que éste puede hacer que faciliten para presentar el caso tan claro y fuerte como sea posible.

El quejoso deberá estar seguro de:

a) ser específico, puesto que no basta con decir que se sufrió un insulto, sino que se tiene que ser lo más específico posible. Debiendo decir las palabras exactas, los movimientos, y otros detalles que ayuden a la investigación. También es necesario que se esté seguro que la discriminación sea cubierta por el Acta Canadiense de Derechos Humanos.

b) El quejoso deberá llevar un diario, además de escribir cualquier incidente que éste crea que pueda dar razón a la queja, porque la memoria a veces vaga, por esto es mejor que se escriban todos los detalles acerca del incidente, incluyendo la fecha y lugar.

c) El quejoso deberá, además, listar todos los testigos posibles con el fin de que corroboren la información dada por el quejoso, o para apoyar la queja, ya sea porque el vio o escuchó la violación o por que el también sufrió dicha violación a sus derechos.

d) Deberá guardar toda evidencia física. El guardar toda la evidencia física de violación de derechos, tales como dibujos sexistas o racistas, es muy importante para la Comisión.

Cuando se formula una queja, la Comisión investigará la presunta violación de derechos humanos, al mismo tiempo que requerirá de la evidencia que el quejoso tenga en su poder. Aún cuando la investigación prosigue, la Comisión intentará el arreglo entre quejoso y responsable a manera de conciliación. Muchas veces, la persona que presuntamente violó los derechos humanos del quejoso trata de llegar a un arreglo, solo si el quejoso está de acuerdo, y satisfecho esto se entenderá que el asunto ha sido resuelto.

Dado el caso de que no exista un primer acuerdo, el investigador de la Comisión reportará la evidencia a la misma para que ésta decida al respecto. Dicho órgano podrá:

- a) Intentar resolver la queja con la ayuda de un conciliador;
- b) Remitir la queja a un Tribunal de Derechos Humanos; o
- c) Desechar la queja, por falta de pruebas de la violación de derechos humanos.

Como resultado del anterior procedimiento, ya sea por arreglo, acuerdo conciliatorio o decisión del tribunal se tendrá:

- La reinstalación del empleo, además del pago de los salarios caídos.
- Cartas de disculpas.
- Nacimiento de una nueva política anti acoso por un patrón.

Las decisiones de los Tribunales de Derechos Humanos pueden ser apeladas ante Tribunales de Revisión o por las Cortes, por el quejoso, el responsable y por la Comisión, dependiendo las circunstancias. Las decisiones de los Tribunales de Revisión pueden ser apeladas ante la Corte Federal o en algunos casos ante la Suprema Corte de Canadá.¹³⁵

¹³⁵ Ibidem. " The Canadian Human Rights Act: A Guide" y " Filing a complaint".

Con esto damos fin a la estructura de defensa de los derechos humanos de Canadá, para pasar a otro país.

b. Estados Unidos.

La institución del Ombudsman en Estados Unidos, según Jorge Maiorano, no ofrece un régimen homogéneo, de tal manera que allí se advierten sensibles diferencias en cuanto designación, denominación y duración de dicha figura.¹³⁶

Actualmente no existe en Estados Unidos un Ombudsman federal, en cambio hay instituciones similares a nivel estatal y comunal, toda vez que tomando en cuenta su sistema presidencialista y su estructura federal se ha ido introduciendo la figura del Ombudsman a nivel estatal siguiendo como base el modelo del Estatuto para los Gobiernos Estatales de la American Bar Association (ABA Model Ombudsman Statute for States Governments), que cuenta con doce puntos esenciales que permiten la homogeneidad y consistencia. El Ombudsman es nombrado por el poder legislativo local y, por tanto, es responsable ante éste, aunque posee suficiente autonomía. Su función especial es la de controlar todo acto de la administración que sea contrario a la ley, irracional o injusto, discriminatorio, basado en errores de hecho; con fundamentos inapropiados, actos que no estén acompañados de una adecuada motivación, actos realizados por la autoridad en forma ineficiente o que por cualquier otro motivo que pueda ser considerado injusto para los ciudadanos. Las quejas las recibe en forma directa y no a través de un miembro del parlamento como en Inglaterra, procede a la correspondiente investigación y formula las recomendaciones pertinentes a las autoridades administrativas.¹³⁷

La denominación de la Institución depende según el lugar, tal caso es el de Hawai, Alaska, Atlanta, Anchorage, Detroit, Nueva York, Jamestown y Seattle, el

¹³⁶ MAIORANO, Jorge L. El Ombudsman, Defensor del Pueblo y de las Instituciones Republicanas, Macchi, Argentina, 1987. p.122.

¹³⁷ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman), Op.cit. p. 87.

cargo recibe el nombre tradicional de Ombudsman; por su parte en Lexington y el condado de Fayette se le llama Abogado de las Quejas Ciudadanas; mientras que para el condado de Jackson es el Director de Relaciones Humanas y Quejas Ciudadanas.

En cuanto a la designación, ella puede resultar del gobernador del Estado, como acontece en Puerto Rico e Iowa, o de la Asamblea Legislativa Estatal como en Hawaii. La duración de sus funcionarios oscila entre cinco y siete años, los cuales son competentes para el control de la Administración estatal y local. En las ciudades, condados o áreas el Ombudsman es elegido por el Consejo de la ciudad, y en algunos casos su creación responde a la carta que la propia ciudad se sanciona (sistema de Home Rule).

En cuanto a su forma de actuación, a los medios de investigación, a su competencia, etcétera, el régimen no ofrece substanciales diferencias respecto del ya expuesto.

c. Suecia.

A este país por ser el precursor de la figura del Ombudsman, le daremos mayor atención a su sistema actual de protección de derechos. Como anteriormente observamos, el *Justitie-Ombudsman* es la figura defensora de los derechos del hombre en Suecia desde 1809. Una de las principales características de esta institución es su radical desconexión con el rey y su cercana relación con el Parlamento (*Riksdag*), que es el órgano que lo designa, en nombre de quién actúa y ante quien es responsable, debiendo presentarle anualmente un informe de su actividad fiscalizadora sobre la administración y la justicia, aunque conserva su independencia frente al mismo, ya que el órgano legislativo sólo puede darle directivas generales pero no instrucciones específicas sobre los diversos aspectos de la actividad fiscalizadora, y en ejercicio de su cargo independiente.

La elección del Ombudsman la realiza un colegio electoral integrado por 48 miembros, 24 por cada Cámara, quienes votan por unanimidad y en nombre del Parlamento a la persona indicada. La legislación sueca requiere que sea un jurista de reconocida experiencia y especial integridad, ya que se pretende evitar por todos los medios posibles que el Defensor sea un hombre de partido o que sea elegido gracias a la fuerza de un determinado partido.

El *Justice-Ombudsman* es designado por un periodo de cuatro años, y sólo puede, ser destituido a petición de la comisión parlamentaria encargada de examinar su actividad, forma de actuar e informes que presenta. Como se ha mencionado el Ombudsman debe ser una persona destacada por sus conocimientos legales y su integridad personal, por lo que la mayoría de dirigentes han salido del poder judicial. Además éste durante el desempeño de sus funciones, no puede ocupar ningún otro cargo, con lo que se pretende evitar una dependencia indirecta del rey o de la administración.

En la actualidad la oficina del Ombudsman Parlamentario sueco consta de cuatro Ombudsman, uno de los cuales coordina la parte administrativa de la oficina (*Chief Ombudsman*) nombra al personal y realiza funciones directivas. Cada uno de los cuatro tiene esferas separadas de supervisión establecidas en el Reglamento Interno de la Institución que son:

- 1) El *Chief Ombudsman* está encargado de los asuntos relacionados con la administración central que no corresponde a los otros Ombudsman.
- 2) El encargado de investigar las quejas contra tribunales, ministerio público, policía, prisiones.
- 3) El que ve todo lo relacionado a las fuerzas armadas y supervisa actos de las autoridades locales.
- 4) el que investiga las denuncias de educación y bien estar social. Sin embargo, sólo el primero está autorizado para firmar las decisiones finales.¹³⁸

¹³⁸ Ibidem, p.25.

Dentro de la división de competencias que ofrece su estructura actual, todos los Ombudsman tienen en común una oficina que cuenta con una secretaría, divisiones de investigaciones y otros órganos auxiliares. El Defensor que se desempeña como responsable general del organismo está facultado también para disponer que algunos casos o un grupo de ellos sea derivado a él o a algún otro, sin sujetarse a las esferas de control prefijadas.¹³⁹

Su competencia se extiende en general a todos los funcionarios administrativos y judiciales de carácter nacional y local. En particular comprende: 1) autoridades gubernativas centrales y locales; 2) funcionarios y otros empleados de esas autoridades; 3) otras personas que ocupen cargos vinculados al ejercicio de la autoridad pública, en todo lo que se relacione con sus actividades, quedando solamente exceptuados de su control los miembros del Parlamento y los funcionarios administrativos del Parlamento; del Comité de Elecciones; de su Junta de Apelaciones y el Secretario General del mismo Parlamento; la Junta de Gobierno, Gobernador, Subgobernador y La Junta de Directores del Banco de Suecia, entre otros.

Algunas de las características más importantes que presenta la institución del Ombudsman en Suecia son:

- a) Es una Institución colegiada formada por cuatro funcionarios;
- b) los elige el Parlamento por votación abierta para un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelectos;
- c) deben ser juristas de probada ciencia e integridad particular;
- d) no pueden desempeñar ningún otro cargo público ni privado;
- e) son independientes del rey y del gobierno;
- f) son destituidos por el Parlamento cuando pierden la confianza de éste, lo que se logra con mayoría simple;
- g) su conducta es vigilada por un comité legal integrado por miembros del Parlamento;
- h) supervisa a todas las dependencias y organismos estatales y municipales y al personal que los integra.

¹³⁹ MAIORANO L., Jorge. El Ombudsman, Defensor del Pueblo y de las Instituciones

El *Justice-Ombudsman* puede actuar a petición de parte o de oficio. Su actuación de oficio es muy importante ya que es consecuencia de su obligación de vigilancia que puede ser resultado de sus periódicas visitas de inspección que realiza a todos los organismos administrativos, judiciales y militares a lo largo del país o por las publicaciones de la prensa.

Procedimiento.

Cualquier persona que se vea afectada en su derecho por una actuación administrativa, o tenga una reclamación contra ésta como consecuencia de su actuación o simplemente decida actuar en razón del interés general puede dirigirse al Ombudsman en demanda de ayuda. El gobernado tiene acceso directo y personal, pero se exige que la acción sea individual y no colectiva.

Para aquellos casos en que el individuo que quiere dirigirse al Defensor se encuentra privado de la libertad, el interesado podrá presentar su reclamación por escrito y sobre cerrado, el cual no puede ser abierto por la censura de aquellos establecimientos en donde exista, incluso se encuentra libre de derechos de franqueo. También tienen acceso menores y mujeres afectados por la acción administrativa.

Como dato esencial se tiene la ausencia absoluta de formalismos, sólo debe contener nombre y dirección del demandante y estar firmada por éste. La mayoría de estas instituciones respetan la regla de confidencialidad, para que el público presente sus quejas sin temor a represalias y que los funcionarios aprendan de sus propios errores. De acuerdo con la Constitución no tienen que presentar pruebas que apoyen la denuncia, sin embargo, en términos generales suele solicitarse el mayor número de documentos o datos que ayuden a determinar el alcance y veracidad de la denuncia. No todas las denuncias son aceptadas, para esto es necesario que se hayan agotado los recursos; en este caso se le hace saber al denunciante, en otras ocasiones lo absurdo, sin razón o descabellado de la denuncia, falta de indicios, de la realidad de

los hechos, excesivo transcurso de tiempo, hacen que sea rechazada de plano. La Institución tiene la facultad discrecional para aceptar las reclamaciones y las acciones que habrán de seguirse¹⁴⁰

Considerada fundada la queja, si la confrontación del expediente y las aplicaciones del administrado bastan, el Ombudsman inicia una auténtica labor investigatoria, teniendo plenos poderes para examinar los expedientes y documentos oficiales y para interpelar a los funcionarios vinculados con la investigación. El superior jerárquico, de la autoridad respectiva, si lo hubiera, debe ser informado del inicio del procedimiento de investigación para que tome las medidas pertinentes. Todos los documentos oficiales y archivos administrativos, pueden ser puestos a la disposición del multicitado defensor, y no puede ser opuesta a su labor investigadora la excepción del secreto administrativo u oficial, sólo en casos que afecten la seguridad nacional.

Una vez finalizada la investigación, se debe resolver sobre la queja y puede hacerlo de dos formas: dándole la razón al órgano administrativo inspeccionado, o bien, al denunciante quién tenía razón de presentar una reclamación o queja. En este último caso el Ombudsman puede desde acusar hasta perseguir al funcionario ante el Tribunal de Justicia, o simplemente enviarle una amonestación por su proceder incorrecto.

Dice Magdalena Aguilar: "En realidad en muy raras ocasiones se han solicitado sanciones para los funcionarios que afecten indebidamente los derechos de los particulares o invadan las atribuciones de otras autoridades, pues los Ombudsman parlamentarios han procurado canalizar su labor protectora de los derechos particulares dirigiendo recomendaciones y amonestaciones a los funcionarios o dependencias administrativas a fin de que corrijan las deficiencias y modifiquen o revoquen los actos y resoluciones indebidas, si bien estas sugerencias de los

¹⁴⁰ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman), Op. cit. p. 30.

Ombudsman (sic) carecen de imperatividad, son aceptadas en la mayoría de los casos de los funcionarios que las reciben".¹⁴¹

Por lo regular la duración de la investigación y resolución del caso planteado toma seis meses, pero muchas veces por la vía telefónica se obtienen resultados muy buenos y rápidos.

Las actuaciones de los Ombudsman se rigen por la Ley de Instrucciones que dicta el Parlamento. Tiene el estatus de un Magistrado de la Suprema Corte de Justicia.

Como representante del Parlamento, el Defensor del Ciudadano Sueco rinde cuenta a él del ejercicio de sus funciones. Tiene la obligación de presentar anualmente, antes del 15 de octubre, un informe que reseñe la gestión cumplida desde el 1o. de julio del año precedente hasta el 30 de junio del año en curso y que incluya un resumen de los principales casos en que haya intervenido, las decisiones adoptadas y una exposición del conjunto de sus actividades. Este informe es distribuido a todos los funcionarios administrativos, adquiriendo notoriedad por medio de la difusión que realiza la prensa, mismo informe que se somete a la consideración de una comisión parlamentaria permanente, la cual revisa lo actuado. La difusión de este informe constituye un valioso instrumento de presión moral para los funcionarios y para la Administración. Este informe es en los hechos una "lista negra" en el cual se consignaron los funcionarios y organismos cuya conducta negligente ha sido comprobada. El informe producido por la comisión interviniente es sometido a las Cámaras, las cuales toman conocimiento del mismo, posibilitando así que sus miembros efectúen observaciones. Respecto de este informe Jorge L. Maiorano menciona al respecto que: "Ese informe es, en los hechos, un cuadro de honor negativo, en el cual se consignaron los funcionarios y organismos cuya conducta negligente ha sido comprobada. Por ello, la publicidad que le brinda a sus

¹⁴¹ Ibidem. p. 31.

resoluciones, el *who's who* de la irresponsabilidad o la ineficiencia en que se convierte ese informe anual...¹⁴²

En síntesis el Ombudsman después de analizar el asunto formulará su recomendación que puede ser:

- 1) Someter judicialmente al funcionario acusado.
- 2) Amonestarlo.
- 3) Hacerle llegar sus recomendaciones o sugerencias para un mejor servicio.
- 4) Sugerir al Gobierno reformas legislativas.

El Ombudsman dispone de dos magníficos instrumentos para la eficacia de su labor (uno de los ya mencionado con anterioridad):

- a) el informe anual de su gestión al Parlamento.
- b) la publicidad que se le da a sus actuaciones.

Ahora para dar fin a este apartado solamente mencionaremos las variantes de Ombudsman que existen en este país, además de dar una breve explicación.

Existen en Suecia otro tipo de personas a las que se les llaman Defensores de los ciudadanos y que no son nombrados por el Parlamento, pero que también cumplen funciones de protección del ciudadano, en terrenos diferentes y con características propias bien diferenciadas. Por ejemplo: La Uniones de Comerciantes tienen un Ombudsman de la Libertad de Empresa, de los consumidores, para la igualdad de sexos, de la prensa, patrocinado por las organizaciones de los medios de comunicación social.

Así tenemos:

- a) El Ombudsman de los Consumidores. El cual es designado por el gobierno con el propósito de garantizar el cumplimiento de dos leyes de protección al

¹⁴² MAIORANO, Jorge L. El Ombudsman, Defensor del Pueblo y las Instituciones

consumidor: la de "Prácticas Comerciales" y la "Ley contra Términos Contractuales Impropios". La primera tiene como objeto proteger al público contra la publicidad, en donde la información debe ser verídica y comprobable. Mientras que la segunda intenta hacer desaparecer cláusulas que benefician sólo al vendedor, sin que a veces el comprador pueda darse cuenta.

Su actividad investigadora tiende a solucionar amistosamente los casos que le son presentados, pero puede en determinadas ocasiones presentar el caso ante el Tribunal del mercado, cuyas resoluciones son inapelables y generalmente van acompañadas de sanciones económicas muy elevadas.

b) Ombudsman de la Libertad Económica. Es el encargado de resguardar la Ley Antitrust que regula el libre juego de la oferta y la demanda, "el buen juego" del tráfico comercial y el respeto de las reglas que rigen el sistema económico de Suecia.

Es designado también por el Gobierno para actuar ya sea a petición de parte o de oficio. Su actividad tiende sobre todo a la negociación con la parte infractora para hacerle comprender que su conducta no es permisible y que debe de corregirla, ya que de no ser así se adoptarían otras medidas, entre las que figuran la posibilidad de transferir el asunto al Tribunal de Mercado que pueden imponer prohibiciones a la empresa, vedándole la aplicación de determinadas prácticas comerciales relativas, o bien ordenarle el suministro de mercancías en condiciones equivalentes a las ofrecidas por otras empresas. Puede asimismo decretar un tope máximo para determinada mercancía.

Dos tipos de prácticas comerciales están esencialmente prohibidas y vigilada su infracción por este Defensor: los aumentos de precios y las ofertas de precios, a no ser que éstas últimas beneficien especialmente al consumidor.

c) El Ombudsman de la Prensa. Es nombrado por las organizaciones de prensa aunque su actividad es enteramente libre e independiente de éstas. Es una

especie de defensor privado de un grupo, el cual tiene como misión principal controlar la deontología del periodismo vigilando las reglas de la moralidad profesional y la no intromisión en la vida privada de las personas.

d) El Ombudsman para la Igualdad de Sexo. Creado en junio de 1980 para asegurar el cumplimiento de la Ley para la Igualdad de Sexo en las Relaciones Laborales que tiene como fin promover la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en el trabajo, en las condiciones laborales y a las posibilidades de desarrollo en el mismo. La Ley incluye la prohibición de la discriminación por razones de sexo.

El Defensor debe tratar que los empresarios voluntariamente cumplan dicha Ley, y además persuadirlos para que adopten medidas para el fomento de la igualdad. Si no se consigue negociar un arreglo en caso de desobediencia, entonces puede llevarlo ante la Magistratura del Trabajo y solicitar un requerimiento, apremiando a la empresa en cuestión para que tome las medidas indicadas.¹⁴³

d. España.

La regulación y funcionamiento de la figura del Defensor del Pueblo adquiere, en nuestro medio, y en el ámbito latinoamericano en general, singular importancia y trascendencia. En efecto, su inserción en el derecho positivo hispánico constituye el más reciente ejemplo del creciente desarrollo y progresista consideración de la figura.

El establecimiento de esta figura fue diversamente cuestionado tanto por los juristas como por algunos sectores de la administración pública, particularmente en los altos niveles. No obstante y después de grandes debates al respecto, el artículo 54 de la Constitución del 29 de diciembre de 1978 estableció la figura del Defensor del Pueblo, señalándolo como un alto comisionado de las Cortes Generales, designado por éstas, para la defensa de los derechos fundamentales. Observamos que es una institución constitucional, regulada por una ley orgánica; es además un órgano

unipersonal, formalmente dependiente y funcionalmente autónomo de las Cortes Generales, cuya misión será la de la defensa de los derechos fundamentales contenidos en la Constitución, frente a las posibles violaciones cometidas por los poderes públicos y sus agentes.

Por otro lado, al ser unipersonal dicho organismo, alcanza mayor unidad y coherencia a la institución, al mismo tiempo que traslada a toda ella la autoridad y prestigio de quien sea su titular. Al respecto, la ley orgánica, señala que el Defensor del Pueblo será elegido por las Cortes Generales para un periodo de cinco años, de la proposición formulada conjuntamente por las Comisiones del Congreso de los Diputados y el Senado a los Plenos de las Cámaras. Estas serán las encargadas de estudiar los informes del Defensor e informar al Pleno sobre la actividad de la mencionada figura constitucional.

Otra característica de esta figura es la de la autonomía, ya que el artículo 6 de La Ley Orgánica establece que el Defensor del Pueblo no estará sujeto a mandato imperativo alguno, y no recibirá instrucciones de ninguna autoridad, ordenando la autonomía y la actuación según su criterio.¹⁴⁴ Esta facultad es prueba de negación a sumisión alguna o dependencia alguna en su operación o funcionamiento.

La citada ley orgánica faculta además a dicha institución a interponer ante el Tribunal Constitucional los recursos de inconstitucionalidad y de amparo si es que considera que existe una violación a los derechos constitucionales.

Con el fin de robustecer su autonomía y su libertad, el Ombudsman Español goza de inviolabilidad e inmunidad, ya que no puede ser detenido ni enjuiciado por las opiniones que manifieste, ni por las actuaciones que emprenda en cumplimiento de la anteriormente señalada misión. Sólo podrá ser detenido en el caso de ser sorprendido *in fraganti* en la comisión de un delito, correspondiendo entonces la decisión sobre su

¹⁴³ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. *El Defensor del Ciudadano (Ombudsman)*. Op. cit. p.p. 33-36.

inculpación a la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo. Todo lo anterior será también aplicable al personal adjunto del Defensor, también llamados Adjuntos del Defensor del Pueblo, siempre que se encuentren en cumplimiento de sus funciones.

Ahora bien, respecto de los Adjuntos, podemos decir que además de ejercitar las funciones propias del Defensor en los casos de delegación y sustitución, se han responsabilizado de un grupo de áreas, a las que se asignan para su tramitación las quejas recibidas. Es de recalcar que al Adjunto Primero le corresponden las áreas de Trabajo; Presidente y Asuntos Exteriores; Defensa e Interior, Justicia, Hacienda, Economía y Comercio, Industria, Agricultura y Pesca; Administración Territorial y Local. El Adjunto Segundo se ocupa de: Sanidad y Consumo; Seguridad Social y Bienestar; Obras Públicas, Urbanismo y Vivienda, Transporte, Turismo y Comunicaciones; Educación y Cultura; Asuntos Generales.¹⁴⁵

El Defensor puede designar libremente, dentro de los límites presupuestarios, al personal necesario para el servicio de la institución y aprobar instrucciones de orden interno para el mejor funcionamiento de los servicios.

Una característica más de esta Institución es la facultad que tiene para iniciar y proseguir de oficio o a petición de parte, cualquier investigación conducente para esclarecer de manera eficiente de los actos y resoluciones de la Administración pública y de sus agentes, en relación con los ciudadanos. Sus atribuciones se extienden a la actividad de los ministros, autoridades administrativas, funcionarios y cualquier persona que actúe al servicio de la administración pública. Las quejas que reciba referidas al funcionamiento de la Administración de Justicia, deberá dirigirlas al Ministerio Fiscal para que éste investigue su realidad y adopte las medidas oportunas con arreglo a la ley, o el traslado de las mismas al Consejo General del Poder Judicial, según el nivel y tipo de reclamación de que se trate; todo ello sin perjuicio de la

¹⁴⁴ Ibidem. p. 75.

¹⁴⁵ Ibidem. p. 76.

referencia que pueda hacer al tema en el informe general que presenta ante las Cortes Generales.

Un punto relevante es el de que toda persona natural (física) o jurídica que invoque un interés legítimo, podrá dirigirse ante el Defensor del Pueblo sin restricción alguna. No podrán constituir impedimento para ello la nacionalidad, residencia, sexo, minoría de edad, la incapacidad legal del sujeto, el internamiento en un centro penitenciario o de reclusión o bien, una Administración o Poder Público.

Las quejas deben ser presentadas por escrito, firmadas por el interesado, con sus datos personales, en un plazo máximo de un año contado a partir del momento en que tuviera conocimiento de los hechos objeto de la misma. Las actuaciones del Defensor son gratuitas para el interesado y no se exige la asistencia de Letrado o Procurador. La correspondencia dirigida al Defensor desde cualquier centro de detención, internación o custodia no podrá ser objeto de censura de ningún tipo, ni podrá existir escucha o interferencia en las conversaciones entre el Defensor o sus delegados con las personas posiblemente perjudicadas.

Una vez que llega la queja, a la oficina del defensor del Pueblo queda inscrita en el registro y se envía acuse de recibo al ciudadano. La queja pasa a ser estudiada por el Defensor, quien ante todo deberá decidir sobre su admisión o no admisión, tomándose como causas de inadmisibilidad si el hecho que da origen a la queja se produjo hace más de un año; si se trata de una queja anónima; si el propio Defensor advierte en la queja mala fe, carencia de fundamento o inexistencia de la pretensión, si la transmisión de quejas va a suponer un perjuicio al legítimo derecho de terceras personas, si el asunto está pendiente de resolución judicial, o si después de acudir al defensor se interpone una demanda o recurso ante los tribunales.

Aún en todas estas hipótesis de clara inadmisibilidad, el Defensor tiene la obligación de aclarar a cada ciudadano del porque de la no admisión de su queja, y si fuese posible indicarle la vía adecuada para defenderse de esa posible injusticia que piensa que se ha cometido con él. Una vez admitida la queja, el defensor inicia las

gestiones ante el organismo, autoridad o funcionario competente con el fin de investigar y esclarecer el asunto, motivo de la queja. Su actuación está presidida bajo el principio de informalidad.

El Ombudsman, para ello, deberá dirigirse al órgano correspondiente con el fin de informarle sobre la queja, con el fin de que justifique su actuación. El responsable del organismo o dependencia administrativa deberá responder por escrito en un plazo no mayor de 15 días, que puede ser ampliado a juicio del defensor. A la recepción de la respuesta de la dependencia u órgano administrativo, el defensor analizará el contenido del escrito en donde se realizará lo siguiente:

- Si la reclamación es justa y la administración reconoce su error, éste comunica al reclamante que la queja ha quedado favorablemente resuelta.
- Si la reclamación es injusta a su criterio, ya que la administración demostró con evidencia que el reclamante no tenía razón porque no había cometido infracción alguna, se le comunica también al reclamante, dando por concluida la investigación.

Si el defensor, estima insuficiente el informe de la administración, ya sea por que no es satisfactorio, o por que no proporciona elementos de juicio suficientes, o bien considera que es oportuno conocer directamente la documentación que estime conveniente, puede por sí mismo comprobar los datos necesarios, hacer las entrevistas personales pertinentes o proceder al estudio de los expedientes y documentación necesarios.

Concluida la investigación y con elementos de juicio para emitir un dictamen, el Defensor del Pueblo puede decidir que la actuación del órgano administrativo no se ajusta a derecho y le señala al funcionario y a la autoridad de la que depende sus deberes legales y reglamentarios, o bien si llega a la conclusión de que la solución dada por la Administración aunque correcta formalmente, obedece a una aplicación o interpretación incorrecta de las normas que perjudica y lesiona los derechos de los ciudadanos, puede recomendar la adopción de los criterios correctos. Por último, esta

capacitado para sugerir modificaciones a las normas legales o reglamentarias que considere lesionan o no protegen debidamente los derechos del individuo.¹⁴⁵

Para concluir mencionaremos que los informes del Defensor, ordinarios y extraordinarios, mediante los cuales da cuenta de sus labores a las Cortes Generales y, por tanto, a la opinión pública, son instrumentos básicos sobre los que se cimienta el prestigio y éxito de la institución. El informe anual es el instrumento a través del cual el Parlamento recoge información de primera mano, sobre el estado real de la Administración Pública, su funcionamiento, su eficacia y los problemas que le aquejan.

Como último dato exponemos que la mayoría de las quejas recibidas se refieren a los derechos económicos, sociales y culturales:

- El derecho a la protección de la salud y a la asistencia sanitaria.
- El derecho al trabajo.
- El derecho a la vivienda.
- El derecho a la Seguridad Social.¹⁴⁷

e. México.

En nuestro país la influencia de la figura del Ombudsman no fue la excepción. Debido a un sin fin de anomalías, actos de poder, corrupción y arbitrariedades que día a día se presentaban en nuestro país, aunado al reclamo social de la creación de un órgano de defensa a los ciudadanos contra los actos de los servidores públicos y autoridades, se creó la figura de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, es decir, que esta institución surgió como un reclamo de la sociedad civil, originado en la necesidad de una mejor y más transparente impartición de justicia, así como de una profunda exigencia social de evitar la impunidad de servidores públicos y autoridades.

¹⁴⁶ MAIORANO L., Jorge. El Ombudsman, Defensor del Pueblo y de las Instituciones Republicanas. Op. cit. p p. 135-137.

¹⁴⁷ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman). Op. cit. p.p. 81-82.

Sabemos ahora que en México existe una Comisión de Derechos Humanos a nivel nacional, así como para cada entidad federativa, empero, existen otros órganos no menos importantes que las Comisiones de Derechos Humanos, sin embargo, éstas no tienen el carácter de constitucionales como son la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Diputados, la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara de Senadores, la Dirección de Derechos Humanos de la Procuraduría General de la República y cada una de sus filiales en la República.

De manera breve explicaremos la historia de la figura del Ombudsman en México. El antecedente más distante es la Ley de Procuradurías de Pobres de 1847 que Ponciano Amiaga promovió en San Luis Potosí, esta ley estableció tres Procuradores que eran nombrados por el Gobierno y que averiguaban sobre las controversias, pidiendo pronta e inmediata reparación contra cualquier exceso, agravio, vejación, maltrato, tropelia que contra ellas cometiera una autoridad o funcionario público del ámbito judicial, político o militar. Algunos consideran a esta figura como el primer Ombudsman mexicano.¹⁴⁸

Otro antecedente, pero no muy lejano, es la Procuraduría del Consumidor creada el 5 de febrero de 1976, en donde se hace posible la vigencia de los derechos del consumidor que recoge la Organización Internacional de Uniones de Consumidores, consistente en seguridad, información, elección, audiencia, reclamación, educación, regulándolas en un texto y creando mecanismos administrativos idóneos para impartir justicia, capacitar, organizar y orientar a los ciudadanos en su carácter de consumidores.¹⁴⁹

Posterior a la Procuraduría Federal del Consumidor encontramos a la Dirección para la Defensa de los Derechos Humanos en Nuevo León del 3 de enero de 1979, cuya finalidad era la protección de los derechos individuales y sociales que garantiza

¹⁴⁸ Ibidem. p. 135.

¹⁴⁹ Ibidem. p.p. 120-121.

tanto la Constitución Federal como la Local. Otra figura importante es la Defensoría de los Derechos Universitarios creada en 1985 por el Rector Jorge Carpizo.¹⁵⁰

Un año más tarde se creó la Procuraduría para la Defensa Indígena en Oaxaca que dependía del Ejecutivo Federal y cuya atribución era la de la responsabilidad del proceso de liberación de los indígenas privados de su libertad como consecuencia de problemas relacionados a su situación socioeconómica y cultural, además de intervenir para evitar los malos tratos que se dieran a los procesados indígenas, así como supervisar, custodiar y operar los recursos financieros destinados para el pago de las fianzas que sean aportadas por el Gobierno Federal, estatal o municipal.

Siguiente a ésta encontramos a la Procuraduría Social de la Montaña y Asuntos Indígenas del Estado de Guerrero que nace el 29 de abril de 1987, continuando la labor del intento por acelerar y equilibrar el desarrollo de la Región de la Montaña, velando por la igualdad entre los grupos sociales de la diversas regiones. Así a través de este órgano, los municipios densamente poblados por indígenas se encuentran una instancia de protección a sus derechos con facultades para salvaguardarlos.

Prosiguiendo a las anteriores figuras encontramos dos instituciones no menos importantes: La Procuraduría de Protección Ciudadana del Estado de Aguascalientes y La Defensoría de los Derechos de los Vecinos de Querétaro de 1987 y 1988 respectivamente.

Para concluir mencionaremos dos instituciones más, la primera a nivel local y la segunda a nivel federal. La primera es la Procuraduría Social del Distrito Federal que fue creada el 25 de enero de 1989, por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación, como un órgano desconcentrado del Departamento del Distrito Federal

¹⁵⁰ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Manual de Capacitación, Derechos Humanos, Enseñanza, Aprendizaje, Formación. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Segunda edición. México, 1993. p.165.

y como instancia de participación ciudadana, expedita, gratuita y sin formalidades procedimentales. Su objetivo es coadyuvar a que los actos de autoridad y la prestación de servicios públicos a cargo del Departamento y las entidades paraestatales sectorizadas al mismo, se realicen apegados a principios de legalidad, honestidad y oportunidad; mientras que la segunda es la Dirección General de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, que en su nivel federal constituyó el antecedente inmediato de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Durante su función actuó como mediadora y de buenos oficios con las diversas autoridades estatales y federales, y dio seguimiento a los compromisos contraídos por nuestro país a nivel internacional en cuanto a derechos humanos se refiere. Sus funciones comprendían, de manera general, la protección de los derechos humanos y su promoción; la delineación de políticas de éstos derechos en México, así como la vinculación con la sociedad civil y con organismos públicos.¹⁵¹

Observemos a continuación la creación, competencia y procedimiento de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

i) Las Comisiones de Derechos Humanos en México.

A) Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Creación.

Nuestro país no se quedó atrás con la figura de protección de los derechos fundamentales del hombre puesto que, por decreto de 6 de junio de 1990, constituye un órgano de protección de éstos derechos llamándolo Comisión Nacional de Derechos Humanos. Posteriormente, el 28 de enero de 1992, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se agregó un apartado B al

¹⁵¹ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman). Op. cit. p.p. 133-136.

artículo, con el fin de constitucionalizar la mencionada institución, evitando así los caprichos sexenales que tanto perjudican a nuestro país.

El artículo 102 apartado B establece que la Comisión Nacional conocerá de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción del Poder Judicial de la Federación, que viole los derechos humanos previstos por el orden jurídico mexicano. Asimismo refiere a las legislaturas de los Estados que establezcan organismos de protección de los derechos humanos en cada una de las entidades federativas del país. Señalando de manera terminante y desafortunada que estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

Competencia

De acuerdo con el artículo 102 apartado B de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los Derechos Humanos que otorga el orden jurídico mexicano, mismos que conocerán de quejas contra actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos; establece además de manera restrictiva que estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

Por otro lado, la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, menciona en su artículo primero que ésta será aplicable en todo el territorio nacional en materia de derechos humanos, en su artículo tercero señala también que tendrá competencia en todo el territorio nacional para conocer de las violaciones a los derechos humanos cometidas por las autoridades o servidores públicos de carácter federal. Sólo podrá admitir quejas contra actos u omisiones de autoridades judiciales, salvo las de carácter federal, cuando dichos actos u omisiones tengan carácter administrativo, no puede examinar cuestiones jurisdiccionales de fondo.

La Comisión Nacional conocerá de la violación de los derechos humanos cuando en un mismo hecho hubiesen participado tanto autoridades federales como locales. Le corresponde conocer en segunda instancia de las inconformidades en contra de los organismos estatales. No tiene competencia en actos y resoluciones de autoridades electorales; y de resoluciones de carácter jurisdiccional; tampoco de conflictos de carácter laboral o interpretar las disposiciones constitucionales y legales.

Para que exista una violación de los derechos humanos, de la cual pueda conocer la Comisión Nacional de Derechos Humanos, es necesario que haya intervenido en violentar los derechos fundamentales, ya sea directa o indirectamente una autoridad o servidor público.

Un aspecto importante que señala La Ley de la Comisión Nacional, en su artículo 6, fracción II, apartado b, es que tendrá la facultad de conocer de quejas contra los particulares o algún agente social que cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, o cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos, particularmente, tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas.

En relación con la anterior facultad de la Comisión, el artículo 18 del Reglamento interno aclara que se entiende por ilícitos los comportamientos que pueden tipificarse como delitos y las faltas o infracciones administrativas.

A esta institución que se le denomina según la doctrina alemana como *Drittwirkung*, no implica que se haga valer, a criterio de Héctor Fix Zamudio, la queja directamente en contra de los citados particulares, sino que únicamente cuando su conducta se encuentre vinculada a las autoridades que pueden fiscalizar su comportamiento y no lo hacen de manera injustificada.¹⁵²

¹⁵² FIX ZAMUDIO, Héctor. Comentarios a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Porrúa, México, 1995. p.p. 28-29.

En otro aspecto, la incompetencia de la Comisión en cuestiones jurisdiccionales se debe según Magdalena Aguilar Cuevas al: "...estricto respeto de la independencia del Poder Judicial Federal como la mayor garantía de la vigencia de nuestro Estado de derecho. Las instituciones de Derechos Humanos, reiteramos, no pueden suplir o sustituir en modo alguno a los órganos encargados de la impartición de justicia en cualquiera de sus respectivas jurisdicciones. -agrega que- En cuanto al supuesto de incompetencia en asuntos laborales individuales o colectivos entre trabajadores y patron, debe tenerse en cuenta que se trata de controversias entre particulares; es decir que no existe la posibilidad de que una autoridad, un servidor público atente contra los derechos humanos de alguna de las partes. En el caso de que alguna de la partes fuese el propio Estado, este no estaría actuando como tal sino como patron. Si la Comisión Nacional interviniera significaría la duplicación o sustitución de las funciones propias de las juntas laborales".¹⁵³

Con respecto a lo mencionado por Magdalena Aguilar no estamos de acuerdo, en el sentido de que la Comisión al no ser competente para atender asuntos laborales o jurisdiccionales no cumple con su cometido, esto es, de la defensa de los derechos humanos. Esto lo veremos con mayor profundidad en los considerandos del siguiente capítulo.

Cuando se trate de una presunta violación que por su importancia trascienda el interés de la Entidad Federativa e incida en la opinión pública nacional, por la gravedad del caso, la Comisión tendrá la facultad de atracción del expediente para que ésta conozca más a fondo sobre el asunto.

Además, sobre los asuntos que no puede conocer la Comisión, a éstos se agregan las consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades sobre interpretación de disposiciones constitucionales y de otros ordenamientos jurídicos.

¹⁵³ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Manual de Capacitación, Derechos Humanos, Enseñanza, Aprendizaje, Formación. Op. cit. p. 171.

Procedimiento

La Comisión Nacional de Derechos Humanos tiene un procedimiento muy similar al canadiense y al español, ya que éste se inicia con la presentación de una queja ante dicha institución o de oficio, cuando se observa de manera inminente la violación de los derechos humanos de un cierto grupo o individuo.

Las quejas pueden ser presentadas por cualquier persona que tenga conocimiento de una violación a sus derechos, aunque ella no sea la directamente afectada; inclusive por un menor de edad o por algún organismo no gubernamental, tal como la Academia Mexicana de Derechos Humanos, El Grupo Juvenil Pro Derechos Humanos en México o Amnistía Internacional.

Las quejas deben ser presentadas por escrito, pero si la persona que la formula no sabe escribir, la Comisión la auxiliará. También las quejas pueden ser realizadas por teléfono, fax y por que no, vía internet (sobre este sistema de comunicación podemos decir que la Comisión tendría mayor alcance a cualquier nivel si aplicara este sistema para recibir quejas). En ningún momento se aceptarán quejas anónimas; por lo tanto, los escritos de queja deben contener el nombre de la persona que la presenta, así como los datos que hagan posible su localización. La formulación de la queja ante la Comisión no afectará el ejercicio de otros derechos y medios de defensa.

Cuando se recibe la queja, el paso a seguir es examinar si ésta compete o no a la Comisión; en caso de no serlo, se le hace saber al quejoso y se le orienta respecto a cuál órgano acudir. Si, por el contrario, la Comisión es competente se abre un expediente y se solicita un informe a la autoridad señalada como responsable de violación de derechos humanos, la cual tendrá quince días para responder; en caso de no haber respuesta se le hará un segundo requerimiento y de no contestarlo se tendrán por ciertos los hechos materia de queja, salvo prueba en contrario. Por otro lado, el personal de la Comisión se encargará de investigar si los actos derivaron en

violación de los derechos humanos, o no, además de gozar éstos de la facultad de pedir información a cualquier autoridad.

Concluida la investigación, en la que se reúnen los elementos de prueba de la existencia de una violación a los derechos humanos, se emite una recomendación que exclusivamente estará fundamentada en la documentación y pruebas que obren en el propio expediente.

Las recomendaciones son públicas y autónomas y se dan a conocer a la opinión pública a través de los medios masivos de comunicación. Se publican en la Gaceta de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, órgano informativo de la Comisión, y en el informe anual que rinde el presidente de la multicitada institución.

Ahora bien, cuando la queja se refiera a violaciones graves, la misma podrá sujetarse a un procedimiento de conciliación o amigable composición con las autoridades señaladas como presuntos responsables. Para este efecto se deberá escuchar al quejoso.

Otro punto importante son los documentos de no responsabilidad, ya que en aquellos casos en que después de la investigación se determine que no existieron los elementos de convicción para demostrar de manera fehaciente una violación a los derechos humanos del individuo, la Comisión expedirá un documento de no responsabilidad, que siempre se referirá al caso concreto.

Por el contrario, en aquellos casos en que, una vez terminada la investigación, se determine que sí existieron los elementos de convicción para demostrar de manera fehaciente una violación a los derechos humanos se expedirá una recomendación. Las recomendaciones no tienen el carácter de obligatorias, solamente cuentan con la fuerza moral, la cual está dada por el prestigio que a través de sus actividades se ha ganado la Comisión y el apoyo que le brinda a la sociedad civil.

Dichas recomendaciones obligan de una manera exterior (desprecio social), en la medida que ninguna autoridad desea aparecer como violadora de derechos humanos, porque sería un desprestigio para ella y su titular.

Una vez emitida la recomendación, es difundida por los medios masivos de comunicación, y especialmente a través del órgano informativo (Gaceta) que publica mensualmente la Comisión.

La actividad de la Comisión no concluye con la emisión de la recomendación, ni se considera concluido el expediente, es función de la Comisión dar seguimiento a la recomendación. Las autoridades tienen la obligación de comunicar, en un término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la recomendación, si la aceptan o no, y de presentar pruebas del cumplimiento de la misma dentro de los 15 días siguientes, contados a partir del vencimiento del término que disponía para responder sobre la aceptación. En caso contrario la Comisión tiene la libertad para manifestar públicamente que la recomendación no fue atendida o totalmente cumplida por la autoridad que violó los derechos humanos.

Por último, los medios coercitivos que establece la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos para asegurar el cumplimiento de las obligaciones que la misma establece son de tres tipos: a) Responsabilidad penal y administrativa en que incurrán las autoridades o servidores públicos obligados por actos u omisiones durante el trámite de la queja o con motivo de ella; si estas actitudes llegasen a constituir un delito, la institución podrá denunciarlo. b) Sanciones administrativas por actos u omisiones, específicamente durante la investigación. c) Amonestación pública o privada por conducto del titular de la dependencia que se trate. Los particulares que también incurran en delitos o faltas durante los procedimientos de la Comisión serán denunciados por ésta ante las autoridades competentes.

B). Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

El Ombudsman en el Distrito Federal es muy parecido al Ombudsman Nacional ya que sirvió éste último de base para todas las instituciones locales encargadas de la defensa de los derechos humanos, tal aseveración es confirmada por el origen de la Comisión del Distrito Federal, ya que el órgano precedente inmediato es la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, teniendo como anteriores antecedentes también la Procuraduría Social, que sigue en funciones, La Defensoría de los Derechos de los Vecinos de Querétaro, Procuraduría de Protección Ciudadana del Estado de Aguascalientes, La Procuraduría Social de la Montaña del Estado de Guerrero, La Procuraduría para la Defensa del Indígena del Estado de Oaxaca, entre otras, pero mejor entremos a la creación de dicha institución.

Creación.

En la reforma al artículo 102 de la Constitución Federal publicada el 28 de enero de 1992, que introdujo un apartado B al citado precepto fundamental, cuya primera parte regula a la Procuraduría General de la República y al Ministerio Público Federal, se estableció que el Congreso y las legislaturas estatales establecerían organismos de protección de los derechos humanos que otorga el orden jurídico mexicano. Esta importante reforma elevó en México a nivel constitucional los organismos de derechos humanos que se han creado en los últimos años.

Por lo que refiere al Distrito Federal, no fue sencillo, expedir la Ley de su Comisión de Derechos Humanos, debido a la gran complejidad de sus sectores sociales y políticos, aunado a la imperiosa necesidad de renovar sus órganos de gobierno, tal y como lo demuestran los lineamientos establecidos en el nuevo y extenso texto del artículo 102 constitucional, reformado por decreto publicado el 25 de octubre de 1993.

Por tanto, el último de los ordenamientos que se expidió en el Congreso de la Unión con fundamento en el referido artículo 102 constitucional, lo fue la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 1993. El Reglamento interno de dicho organismo fue aprobado por el Consejo respectivo y publicado el 16 de diciembre del mismo año.¹⁵⁴ Es así como comienza jurídicamente esta Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Competencia.

En relación con la competencia de la Comisión del Distrito, los artículos tercero de la Ley y décimo tercero de su Reglamento interno, le confieren el conocimiento de las quejas y denuncias por presuntas violaciones de los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor público que desempeñe un empleo, cargo o comisión en la administración pública del Distrito Federal o en los órganos de procuración e impartición de justicia que ejerzan jurisdicción local en el Distrito Federal.

El artículo 17 del citado Reglamento establece que cuando en un mismo hecho o circunstancia estuvieren involucradas tanto autoridades o servidores públicos de la Federación como de las entidades federativas o municipios, la competencia se surtirá en favor de la Comisión Nacional, de acuerdo con la facultad de atracción que anteriormente hablábamos, lo que coincide con el artículo 3 de la Ley de la Comisión Nacional. Este mismo artículo agrega que cuando concurren autoridades y servidores públicos del Distrito Federal y de las entidades federativas o municipios, se hará el desglose correspondiente al Distrito Federal y se radicará la queja por lo que se refiere a este último.

¹⁵⁴ FIX ZAMUDIO, Héctor. Comentarios a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Op. cit. p.14.

Un aspecto importante que señala este artículo 17 es que la Comisión Distrital tendrá la facultad de conocer de quejas contra los particulares o algún agente social que cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad local del Distrito Federal o cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos, particularmente tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas. Como se observa esta es una verdadera innovación al sistema jurídico mexicano introducida por el artículo 6 fracción II, inciso b de la Ley de la Comisión Nacional. A esta institución, como ya lo hemos mencionado, se le denomina según la doctrina alemana como *Drittwirkung*, no implica que se haga valer, la queja directamente en contra de los citados particulares, sino que únicamente cuando su conducta se encuentre vinculada a las autoridades que pueden fiscalizar su comportamiento y no lo hacen de manera injustificada.¹⁵⁵

En relación con la anterior facultad de la Comisión, el artículo 14 del Reglamento interno aclara que se entiende por ilícitos los comportamientos que pueden tipificarse como delitos y las faltas o infracciones administrativas (artículo 18 del Reglamento de la Comisión Nacional).

Al igual que la Comisión Nacional, la Comisión del Distrito no podrá conocer de asuntos sobre actos o resoluciones de organismos o autoridades electorales, materia laboral o resoluciones de carácter jurisdiccional (artículo 18 de la Ley de la Comisión del Distrito Federal). A éstos se agregan, de acuerdo con el modelo, las consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades sobre interpretación de disposiciones constitucionales y de otros ordenamientos jurídicos, conocer de las denuncias de cualquier clase contra el Poder Judicial Federal y tratar de cuestiones de carácter ecológico.

¹⁵⁵ Ibidem. p.p. 28-29.

Procedimiento.

De acuerdo con el modelo del artículo 4 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el artículo 5 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal consagra como principios esenciales de los procedimientos que deben seguirse ante la misma, que éstos últimos deben ser ágiles y expeditos y estarán sujetos sólo a las formalidades esenciales que requiera la documentación de los expedientes.

Es en esta materia que se advierte una mayor flexibilidad respecto al procedimiento judicial, puesto que se establecen lineamientos que permiten un mayor acceso de los afectados ante la Comisión del Distrito Federal.

Por otro lado, y a manera de evitar repeticiones inútiles y tediosas, nos queda mencionar que el procedimiento de la presentación de una queja y su resolución dentro de la Comisión Distrital, es exactamente igual que en la Comisión Nacional.

2. Órganos nacionales jurisdiccionales y administrativos de solución de conflictos laborales.

Ya hemos visto los órganos de defensa de los derechos humanos en diversos países y en el nuestro, observamos grandes aportaciones en esta materia, mismas que enunciaremos en los considerandos del siguiente capítulo. Ahora corresponde la enunciación de los órganos de defensa de los derechos laborales en diversos países, pero aclarando que la investigación, la obtención de información, así como las debidas traducciones sobre derecho comparado es una dificultad muy amplia, es por esto que en algunos países solo mencionare un tipo de órganos ya sea el jurisdiccional o el administrativo o simplemente mencionare algo relativo a la defensa de los derechos laborales o la solución de conflictos de esta materia. Veámoslos:

A. Canadá.

En Canadá encontramos un sin fin de organismos administrativos que se encargan de la supervisión y protección de los derechos laborales, así como de solución de conflictos laborales.

El órgano encargado de la solución administrativa de los conflictos laborales es el Ministerio del Trabajo a través de sus organismos especializados tal como El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá, el cual suple a lo que antes era el Departamento del Trabajo, mismo que fue establecido en 1900 en el Acta de Conciliación, pero ahora opera bajo el Acta del Desarrollo de Recursos Humanos. Como ya hemos mencionado es el Ministerio del Trabajo quien está relacionado con el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y que le entrega sus tareas a realizar en favor de los trabajadores de Canadá. El Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos es responsable de hacer cumplir el Código de Trabajo de Canadá, El Acta de Salarios y Jornadas de Trabajo Justas, El Acta de indemnizaciones de los Trabajadores del Estado, entre otras.

Este Departamento consta de órganos protectores de derechos laborales, tales como El Consejo Nacional de Asistencia Social, Los Servicios Financieros y Administrativos, La Barra de Asistencia a los Estudiantes, La Barra de Soporte Educativo, La Barra de Asistencia de Soporte Educativo, La División de Empleo y Asociación Social, Secretaría Nacional de Alfabetización, Dirección de Política y Legislación, entre otras, pero la real encargada de la solución de manera administrativa de los conflictos es el Servicio Federal de Mediación y Conciliación ya que provee asistencia como una tercera parte sobre dirección y trabajo para resolver conflictos que surjan durante la negociación de los contratos colectivos, logrando esto a través de nombramientos de conciliadores comisionados, barras o mediadores (señalados en la Parte I del Código Canadiense de Trabajo). Además ayuda a mejorar las relaciones y comunicaciones entre trabajadores y patronos a través de programas de mediación que proveen información, consejo, entrenamiento, facilidades y mediación de quejas. Es responsable de nombrar a los árbitros encargados de la

mediación de los conflictos, especialmente sobre los de contratos colectivos de trabajo, así como de el de las personas encargadas de recibir las quejas por despidos injustificados y el nombramiento de árbitros con respecto al cobro de salarios. Este órgano también llevará un inventario de todas las decisiones de arbitraje y adjudicación. Estas decisiones serán analizadas, organizadas y resumidas con miras de formar una publicación mensual llamada Informe de Servicios Arbitrales.¹⁵⁶

En el Código de Trabajo de Canadá encontramos que en su artículo 8 contiene dos párrafos que se refieren a las libertades fundamentales de los trabajadores (basic freedoms, libértés fundamentales) y que dicen:

"8. (1). El trabajador es libre de adherirse a cualquier sindicato de su elección y de participar en las actividades de éste siempre que sean lícitas.

(2). El patrón es libre de adherirse a cualquier organización patronal de su elección y de participar en sus actividades lícitas".¹⁵⁷

Por otra parte, el Código habla de un Consejo de Relaciones Laborales de Canadá en donde se arreglarán de las disputas laborales. Tal y como lo dice el artículo 9 de su segunda sección:

"9.(1) El Consejo Canadiense de Relaciones obreras se mantendrá bajo la denominación de Consejo Canadiense de Relaciones de Trabajo".

Este Consejo tendrá las funciones, según el artículo 15 de dicho ordenamiento, sobre la realización de ordenamientos respecto al establecimiento de reglas de procedimiento para las audiencias; la determinación de unidades hábiles para la negociación colectiva; la acreditación de los sindicatos a título de agentes negociadores de unidades de negociación; la conducta de las elecciones de

¹⁵⁶ Minister of Supply and Services Canada. Info Source Sources of Federal Government Information 1995-1996. Canada, 1995, p.p. 397-398.

¹⁵⁷ Code Canadien du Travail. Ministre des Approvisionnements et Services. Canada, 1988, p. 7.

representación; la especificación del periodo de tiempo después del cual el Consejo puede recibir una nueva solicitud de un sindicato para su certificación como un agente de negociación de una unidad cuando el Consejo ha rechazado una solicitud de un sindicato para certificación con respecto de la misma o substancialmente la misma unidad; la especificación del periodo de tiempo después de cual el Consejo puede recibir una solicitud de un patrón para revocación de una certificación de un sindicato como un agente negociador de una unidad donde el Consejo ha rechazado una solicitud para revocación con respecto de la misma unidad; la audiencia o determinación de cualquier solicitud, queja, pregunta, disputa o diferencia que puede ser creada o referida al Consejo; la formas a usar al respecto para cualquier procedimiento que puede suscitarse después del Consejo; las encuestas previas que el Consejo necesite hacer; las formalidades en las cuales se expondrán las pruebas y la información que puede o debe ser presentada al Consejo, en conexión con cualquier procedimiento; la especificación del tiempo de envío de los avisos y otros documentos que deben ser enviados a los interesados (partes o personas), así como las circunstancias en las cuales tales avisos u otros documentos deben de ser juzgados para tenerse como presentados ante el Consejo, parte o persona determinada; las modalidades (formalidad y tiempo) de presentación de los elementos de prueba concernientes a: i) la adhesión de trabajadores a un sindicato, ii) la oposición de los trabajadores a la acreditación de un sindicato y, iii) la voluntad de los trabajadores a no ser más representados por un sindicato; los criterios base a determinar si un trabajador puede adherirse a un sindicato; las circunstancias en que se recibirán los elementos como una prueba de la voluntad de los trabajadores que estén o no representados por un sindicato como su agente de negociación, incluyendo las circunstancias las cuales las pruebas deben de ser recibidas por el Consejo, las cuales no deberán hacerse públicas; la delegación de funciones y de los poderes y obligaciones de sus delegados (Consejos locales) y toda otra materia y cosa incidental y conducente para el verdadero cumplimiento de las labores del Consejo.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Ibidem, p.p. 9-11.

Como hemos visto en Canadá, otro órgano administrativo encargado de la defensa de los derechos laborales y sobre todo los colectivos de trabajo, es el Consejo de Relaciones de Trabajo de Canadá, mismo que goza para este fin de las siguientes facultades: (artículo 16)

- Convocar ante la justicia e imponer la asistencia de testigos y obligarlos para que otorguen pruebas de manera oral o escrita bajo juramento, así como producir los documentos y cosas que el Consejo estime necesarias para una completa investigación y consideración en cualquier materia dentro de su jurisdicción que esté dentro del procedimiento ante este.
- Administrar los juramentos y afirmaciones solemnes.
- Recibir y aceptar las pruebas e información bajo juramento, declaraciones u otra cosa que el Consejo bajo su discreción necesite, no importando si es admisible ante la Corte de Ley o no.
- Examinar, en acuerdo con las regulaciones del Consejo, toda evidencia que le sea sometida sobre la adhesión de trabajadores de un sindicato solicitante de acreditación o certificación.
- Examinar los documentos constitutivos o de los estatutos, así como de este modo, todo documento relativo a:
 - i) un sindicato o a una reagrupación de sindicatos que solicitan la acreditación,
 - ii) todo sindicato miembro de una reagrupación de sindicatos que busca la acreditación.
- Proceder, si lo juzga necesario, al examen de datos y registros y a los resultados de encuestas.
- Obligar al patrón de publicar y difundir en lugares apropiados cualquier aviso que el Consejo considere necesario para notificar a los trabajadores cualquier materia relativa a los procedimientos.
- Bajo reserva de las restricciones que el gobernador del Consejo pueda imponer por medio de reglamentos en materia de defensa y de seguridad, penetrar en los locales o terrenos del patrón o patronos, ejecutando o no un trabajo, y proceder al examen de cualquier trabajo, maquinaria, aparatos u objetos así como los utensilios de trabajo.

además de preguntar a cualquier persona sobre cualquier materia relacionada con el procedimiento ante el Consejo.

- Entrar en los locales y terrenos del o los patrones para obtener los porcentajes de representación durante las horas de trabajo.

- Autorizar a cualquier persona para que realice cualquier actividad relacionada con los puntos relacionados con la administración de juramentos y declaraciones, así como de las visitas domiciliarias a los centros de trabajo.

- Suspender o reponer en todo momento cualquier procedimiento.

- Suspender o prolongar los plazos aplicables a la introducción del procedimiento, al cumplimiento de un acta, el depósito de un documento o la presentación de elementos de prueba.

- Modificar todo documento o permitir su modificación que sea parte del procedimiento.

- Agregar una parte al procedimiento en cualquier etapa de éste, y

- Decidir sobre cualquier cuestión que se suscite en el procedimiento y determinar sobre:

- si una persona es trabajador o patrón;

- si una persona ocupa un puesto de dirección o un puesto de confianza en cuanto a si tiene acceso a los documentos confidenciales en materia de relaciones de trabajo;

- si una persona es miembro de un sindicato;

- si una organización o asociación es una organización de patrones, un sindicato o una confederación;

- si un grupo de trabajadores es la unidad apropiada para la negociación colectiva;

- si un acuerdo general ha entrado en vigor; y

- si un acuerdo general es en operación.

Es necesario señalar que las resoluciones de este órgano son de carácter irrevocable además de ser inapelables, tal y como lo dice el artículo 22 de dicho ordenamiento.

Una característica más de este Consejo es que tiene carácter federal, pero no tiene intervención dentro de las Cortes Federales, donde se resuelven

jurisdiccionalmente los asuntos de trabajo, y por el contrario las Cortes no pueden intervenir en las Decisiones del Consejo, esto lo señala el artículo 22 en su segundo párrafo, pero si tendrá que mandar una copia de todas sus resoluciones a las Cortes, siempre y cuando lo solicite una persona u organización afectada y no caiga en los casos que señala el artículo 23. Estos casos son dos:

- i) cuando no exista indicación alguna de fracaso o posibilidad de fracaso de cumplir con la orden o decisión y;
- ii) que no exista una mejor razón del porque el cumplimiento de la orden o decisión en la Corte Federal no serviría para propósitos útiles.

Por otro lado, los órganos jurisdiccionales encargados de la solución de conflictos laborales son las Cortes, ya que las leyes canadienses se interpretan y aplican en las Cortes, mismas que están presididas por jueces cuya autonomía es garantizada. Cada provincia es responsable de crear sus propias cortes, las cuales ventilan los asuntos que surgen en materia federal, como en materia Provincial. Además, el parlamento federal tiene establecida una corte general de aplicación para Canadá y varias cortes de jurisdicción especializada.

El sistema de las cortes en cada provincia, generalmente se divide en dos niveles. El primero corresponde a la Corte Provincial que maneja demandas menores en materia laboral, cuyos jueces son nombrados por las provincias. En segundo nivel corresponde a la Corte Superior Provincial cuyos jueces son designados por el gobierno federal. Esta corte lleva los juicios de los casos más serios. Arriba de este nivel se encuentra la Corte de Apelaciones, que recibe las apelaciones de las cortes menores.

Además de todas estas cortes, tanto las provincias como el gobierno federal han establecido varios consejos especiales y tribunales, antes señalados, que ven lo correspondiente a relaciones laborales.¹⁵⁹

¹⁵⁹ SUSSMANN, Frederick B. The Law in Canada. Faculty of Law. University of Ottawa. Canada, 1990. p.p. 37-41.

B. Estados Unidos.

En este país existen un gran número de organismos de protección de los derechos laborales, tanto en materia jurisdiccional, como en materia administrativa.

El organismo de carácter administrativo de protección y resolución de conflictos laborales es el Departamento del Trabajo, este fue creado por el Congreso de los Estados Unidos en 1913 para promover y desarrollar el bienestar de los trabajadores. para mejorar sus condiciones de trabajo y para acrecentar las oportunidades del trabajo productivo.¹⁶⁰

Inicialmente, el departamento consistía en cuatro Buroes transferidos por el viejo Departamento de Comercio y Trabajo, dichos Buroes eran los siguientes: El Buró de Estadísticas de Trabajo, El Buró de Inmigración, El Buró de Naturalización y El Buró de los Niños. El servicio de conciliación fue adicionado para remediar conflictos laborales. Por 1915, un pequeño servicio empezó a operar y pronto creció en una red nacional, colocando a millones de trabajadores durante la Primera Guerra Mundial.

De ahí, el trabajo y tamaño del Departamento cambiaron de acuerdo a las necesidades de los trabajadores en una economía siempre cambiante. Muchos conceptos acerca de trabajo, salarios, horas de trabajo, condiciones de trabajo y oportunidades de trabajo, discriminación en el empleo, relaciones entre sindicatos, cooperativas, y el rol de la productividad industrial en la nación siguen siendo el foco principal de observación y actividad del Departamento hoy en día.¹⁶¹

El Departamento del Trabajo está constituido por:

- La Oficina de la Secretaría del Trabajo.

¹⁶⁰ Microsoft Encarta '96 Encyclopedia. Labor Department of, 1993-1995 Microsoft Corporation.

¹⁶¹ Esta información puede consultarse en la dirección de internet <http://www.dol.gov>., perteneciente al Departamento del Trabajo. Creada el 14 de julio de 1995, modificada el 20 del mismo mes y año.

- La Oficina del Delegado de la Secretaría del Trabajo.
- Barra de Revisión de Beneficios.
- Buró de Asuntos Laborales Internacionales.
(<http://www.dol/asp/public/handbook/osha.htm>)
- Buró de Estadísticas Laborales. (<http://stats.bls.gov/dolbis.htm>)
- Jefe Economista.
- Jefe de Personal.
- Consejero.
- Buró de Indemnización de Trabajadores.
- Barra de Apelación de Indemnizaciones de los Trabajadores.
- La Administración (o Buró) de Estándares de Empleo, (el) la cual tiene tres agencias: La Oficina Federal de Programas de Obediencia de Contratos; El Programa de Indemnización de Trabajadores y la División del Salario y Jornada de Trabajo.
- Administración de Empleo y Entrenamiento. (<http://www.doleta.gov>) Esta se encarga de proporcionar servicios de adiestramiento y capacitación, además supervisa el pago de los seguros de desempleo bajo lo establecido por las leyes estatales y federales. Contiene ésta otras subdivisiones: Servicio de Empleo, Servicio de Seguro de Desempleo, Oficina de Programas de Capacitación y Adiestramiento, El Buró de Aprendices y Entrenamiento y la Oficina de Planeación Estratégica y Políticas de Desarrollo.
- Administración de Salud y Seguridad en las Minas. (<http://www.msha.gov>)
- Administración Profesional de Seguridad e Higiene. (<http://www.osha.gov>)
- Oficina de Apelaciones Administrativas.
- Oficina de Jueces Administrativos. (<http://www.asacon.com/oalj/ALJHOME.HTM>)
- Oficina de la Secretaría Asistente de Administración y Dirección.
(<http://www.dol.gov/oasam.htm>)
- Oficina de la Secretaría Asistente del Congreso e Intergubernamental.
- Oficina del Inspector General. (<http://www.dol.gov/oig.htm>)
- Oficina del Oficial en Jefe de Financiamiento. (<http://www.dol.gov/ocfo.htm>)
- Oficina de la Secretaría Asistente de Política. (<http://www.dol.gov/asp.htm>)
- Oficina de Asuntos Públicos.
- Servicio de Empleo de los Estados Unidos.

- Oficina de Negocios Pequeños y Asuntos Minoritarios.
(<http://www.dol.gov/osbma.htm>)
- Oficina del Procurador. (<http://www.dol.gov/sol.html>)
- Administración de Pensiones y Beneficios de Seguridad Social.
(<http://www.dol.gov/pwba.htm>)
- Empleo de Veteranos y Servicio de Entrenamiento. (<http://www.dol.gov/vets.htm>)
- División de Contratos Públicos.
- Barra de Apelaciones del Salario y Barra de Apelaciones de Contratos de Servicios,
y por último
- Buró de las Mujeres. (<http://www.dol.gov/wb.htm>)¹⁶²

Como hemos visto el Departamento del Trabajo tiene una gran variedad de dependencias que le ayudan a proteger los derechos laborales, así como la prevención de accidentes, prevención de conflictos, pero esto lo confirmaremos con las siguientes explicaciones sobre lo contenido en la ley de la materia.

El capítulo 12, artículo 551 de las Leyes Federales del Trabajo establece que existirá un departamento ejecutivo que se llamará Departamento del Trabajo, con una Secretaria de trabajo, que será la cabeza del mismo, señalada por el Presidente, por y con el consejo del Senado. Agrega además que el propósito del Departamento será promover y desarrollar el bienestar de los trabajadores de los Estados Unidos.¹⁶³

En el siguiente artículo habla de las labores del Delegado de la Secretaría del Trabajo y también de su nombramiento, las primeras serán las de sustituir al encargado de la Oficina de la Secretaría del Trabajo en caso de muerte o enfermedad, así como de cualquier ausencia, entendiéndose como labores el control y administración de la oficina de su despacho, así como la coordinación con la Oficina

¹⁶² Esta información fue obtenida de la página de internet del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y se encuentra dicha información en la siguiente dirección: <http://www.dol.gov/index.htm>.

¹⁶³ Federal Labor Laws. West Publishing Company. Fourteenth edition 1992. Supersedes. Thirteenth edition. United States of America. 1991. p.p.163-168.

de la Secretaría; el segundo dependerá del Presidente con el consentimiento del Senado.

La Ley también menciona las características de las Secretarías Asistentes, las cuales serán nueve y tendrán que ser nombrados sus titulares por el Presidente con el consentimiento del Senado. Cada una de las Secretarías tendrán las labores que le designe el Departamento del Trabajo o las leyes.

Respecto a la Secretaría del Trabajo, cabeza del Departamento del Trabajo, la ley en su capítulo 4C, artículos 50, 50a y 50b mencionan que: La Secretaría del Trabajo, el artículo 50 del Capítulo 4C, está autorizada y dirigida para formular y promover el avance de los estándares de trabajo necesarios para salvaguardar el bienestar de los trabajadores, extender la aplicación a tales estándares alentando la inclusión de los mismos en los contratos de los trabajadores, llevar conjuntamente con los patrones la formulación de programas para los trabajadores, cooperar con las agencias del Estado encargadas de la creación y promoción de los estándares de trabajo y cooperar con la Secretaría de Educación de acuerdo con la sección 17 del título 20 (Capacitación y Adiestramiento). Se entenderá para los propósitos de este capítulo que el término Estado incluye el Distrito de Columbia.¹⁶⁴

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo deberá también publicar información relativa a la existencia y propósitos de los estándares laborales, y debe de celebrar varios comités consultivos a nivel nacional para servir sin compensación alguna. Dichos comités deben incluir representantes de los patrones, del trabajo, educadores y oficiales de otros departamentos ejecutivos, con el consentimiento de los directores de dichos departamentos (artículo 50a).

La Secretaría también esta autorizada para realizar asambleas de trabajadores de tiempo en tiempo para que a través de este pueda encontrar puntos necesarios para la eficaz observancia de esta ley, observando los ordenamientos aplicables para

¹⁶⁴ Idem.

las asambleas y compensación de trabajadores de los Estados Unidos, para mejorar sus condiciones de trabajo y para avanzar las oportunidades para un trabajo productivo (artículo 50b).

Uno de los órganos importantes de solución de conflictos laborales en este país es el Ministro Nacional de Relaciones Laborales que lo regulan los artículos 151 a 169 del subcapítulo segundo del Capítulo 7 de las Leyes Laborales, pero en el subcapítulo tercero observamos un órgano llamado Servicios Federales de Mediación y Conciliación, que se encuentra regulado por los artículos 171 a 174 del multicitado ordenamiento y que fue creado por el Gobierno de los Estados Unidos con el fin de mantener la paz industrial y acrecentar el bienestar social de los trabajadores, así como su salud y su seguridad. Su titular deberá ser nombrado por el Presidente previo consentimiento del Senado. El Director de este órgano tendrá la facultad de nombrar y de remover al personal necesario, así como a los árbitros y conciliadores suficientes para el debido cumplimiento de sus funciones. El Director podrá establecer oficinas regionales según convenga a los fines de la institución. Entre sus más importantes funciones podemos encontrar la de solución de los conflictos laborales mediante la conciliación y la mediación, así como asistir a las partes; también tiene la función de la solución de conflictos laborales cuando la conciliación falla; utilizar la conciliación y la mediación como último recurso y la solución de disputas de manera administrativa.

En Estados Unidos, la mediación, la conciliación y el arbitraje son voluntarios. Es por esto que el Servicio Federal de Mediación y Conciliación redunda en el interés público de resolver las cuestiones entre los empleadores y los empleados mediante los procesos de negociación colectiva entre los patrones y representantes de los trabajadores. Además éste ofrece instalaciones completas y adecuadas para la conciliación, mediación y arbitraje voluntarios con el fin de ayudar y animar a los empleadores y a los representantes de los trabajadores a llegar a un acuerdo, y a mantenerlo.¹⁶⁵

¹⁶⁵ Secretaría del Trabajo y Department of Labor. Comparación de las Leyes Laborales de México y los Estados Unidos de América. Panorama General, México, 1992, p. 23.

El Servicio de Mediación y Conciliación no tiene autoridad de ejecución, pero puede convocar a las partes a la solución de sus controversias a través de ella, y esta pondrá a su disposición los mediadores que servirán como asesores imparciales y confidenciales de las partes. Otro punto importante de este servicio es que no existe distinción entre mediación y conciliación.

El arbitraje en los Estados Unidos también es muy solicitado, ya que casi todos los acuerdos de negociación colectiva del sector privado tienen un procedimiento de quejas que las partes utilizan para resolver las diferencias que pueden tener con respecto a su comprensión del acuerdo. Dichos procedimientos de quejas estipulan con frecuencia arbitraje de controversias. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación mantiene una división de Servicios de Arbitraje que presenta grupos de árbitros a los empleadores y sindicatos, si lo solicitan las partes. Típicamente este órgano proporciona una lista de siete árbitros a las partes, las cuales utilizan esta lista para hallar un árbitro mutuamente aceptable. Los árbitros no son parte del Servicio Federal y los gastos de arbitraje son sufragados por las partes. Las partes pueden seleccionar árbitros utilizando otros medios, inclusive asociaciones privadas tales como la Asociación Norteamericana de Arbitraje. Los árbitros generalmente son abogados, economistas, educadores, o especialistas en relaciones laborales.¹⁶⁶

Al contrario de los mediadores, los árbitros adoptan decisiones que son legalmente obligatorias para el empleador y el sindicato. Por otro lado existe otro organismo que se encarga de la solución de controversias en las que el empleador o un sindicato es acusador por cometer una práctica laboral desleal, esta es la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (órgano administrativo autónomo). Esta es una agencia independiente del gobierno del estado creada por el Acta Nacional de Relaciones Laborales de 1935. Sus facultades, composición y obligaciones fueron

¹⁶⁶ Microsoft Encarta '96 Encyclopedia. Arbitration. 1993-1995 Microsoft Corporation.

reformadas por el Acta de Relaciones de Trabajo y Dirección, mejor conocida por la Ley Taft-Harley (órgano administrativo).¹⁶⁷

La Comisión Nacional consiste en cinco miembros que son nombrados por el presidente con el consentimiento del senado por periodos de cinco años; su Consejero General es nombrado también por el presidente y debe cumplir un periodo de cuatro años. Esta Comisión mantiene 52 oficinas regionales y subregionales, bajo la supervisión del Consejero.

Como ya se mencionó, esta Comisión tendrá intervención en las prácticas desleales de trabajo, pero estos casos son y deberán ser iniciados por un individuo, un sindicato o un empleador que presenta una acusación a la oficina regional alegando una infracción a la Ley Taft-Harley por un empleador o por una organización laboral dentro de seis meses de la presunta práctica laboral desleal. La acusación es investigada por la oficina regional en nombre del Consejero General para determinar si existe causa razonable para creer que se ha infringido la anterior ley. En los casos que se traten de situaciones nuevas o complejas, el director general puede recabar el asesoramiento de la oficina de asesoramiento en el seno de la Oficina del Consejero. Si el Director llega a la conclusión de que la acusación carece de méritos, rechaza la acusación o ésta es retirada por la parte demandante. La parte demandante puede apelar la desestimación de la acusación por el Director General a la Oficina de Apelaciones en el seno de la oficina del Consejero. Si la decisión es respaldada por éste no se proporciona apelación adicional.¹⁶⁸

También la Comisión tendrá funciones jurisdiccionales ya que en los casos mentorios que no se resuelven por la vía administrativa, emite una formal demanda ante el Juez de Derecho Administrativo, quien observará sobre las demandas formales ante el presentadas y celebrará una audiencia, misma que se llevará a cabo

¹⁶⁷ Microsoft Encarta '98 Encyclopedia. National Labor Relations Board, 1993-1995 Microsoft Corporation.

¹⁶⁸ Secretaría del Trabajo y Department of Labor. Comparación de las Leyes Laborales de México y los Estados Unidos de América. Panorama General. Op.cit. p.24.

de acuerdo con las normas de evidencia aplicables en los tribunales de Estados Unidos. En consecuencia las partes tendrán derecho a comparecer, a convocar, a emplazar, a examinar, contrainterrogar a los testigos y a presentar las pruebas que crean convenientes para dicha audiencia. Después de esta el Juez emitirá una decisión que contendrá las conclusiones de hecho propuestas y una orden recomendada. Una copia de dicha resolución se presentará a la Junta y otra a las partes. Las partes tendrán 28 días para apelar a partir de la fecha de entrega de la orden por la que se le transfiere el caso nuevamente a la Junta para dar a conocer la resolución del Juez. Salvo en pocas excepciones en lo casos que la Junta otorga un argumento oral, la decisión se fundamenta en el registro tomado por el Juez, pero la Comisión puede adoptar, modificar o rechazar sus conclusiones y recomendaciones. Si no es apelada la resolución entonces se tendrá como orden de la Comisión. Para la ejecución de las decisiones de la anterior, la Oficina del Consejero General puede presentar una petición de ejecución en el Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos, y viceversa, la parte afectada por las resoluciones podrá presentar su apelación en cualquiera de los once Tribunales de Apelación, órganos de solución de conflictos de carácter jurisdiccional. Además también se puede presentar apelación a las resoluciones de los Tribunales de Apelación ante el Tribunal Supremo de Estados Unidos.

Como hemos visto la Comisión Nacional de Relaciones Laborales es un ente autónomo y semijudicial que resolverá conflictos de manera administrativa y también de manera jurisdiccional, pero solo en casos que no se resuelvan por la vía antes descrita. También es de recordarse que los órganos jurisdiccionales de solución de controversias laborales son los Tribunales de Apelaciones y el Tribunal Supremo de Estados Unidos, que también se les denomina como Cortes de Apelaciones y la Suprema Corte de Estados Unidos.

Con esto damos por terminada la explicación concerniente a las autoridades de este país.

C. Finlandia

En Finlandia podemos observar un sistema riguroso de protección de los derechos laborales, ya que es un país con los mejores ingresos per-cápita en el mundo, es por esto que la legislación laboral aplicable a una relación individual de trabajo es de dos tipos: individual y colectiva. El Acta de Contratación de Trabajadores y las actas especiales que la suplementan son las más importantes en términos de relaciones individuales de trabajo. En el lado colectivo, las leyes más importantes son el Acta de Negociación Colectiva y el Acta en la Codeterminación en Compañías, las cuales contienen reglas de colaboración entre el patrón y sus empleados en el lugar de trabajo.¹⁶⁹

De acuerdo con lo anterior podemos observar que el Acta de la Administración de Protección al Trabajo establece como órgano administrativo de supervisión y resolución de conflictos al Ministerio del Trabajo a un nivel nacional, mientras que en los niveles estatales les corresponderá a los inspectores (*civil servants*) en las distintas oficinas de protección al trabajo de los once distritos del mismo órgano en el país.

Una de las principales responsabilidades de los anteriores organismos es la de supervisar que los derechos laborales sean respetados en los lugares de trabajo, así como obligar a los patrones que no los llevan a cabo a cumplirlos a través de los medios coactivos que la ley les otorga.

Por otro lado, estas autoridades administrativas podrán y estarán obligadas a dar el servicio de información a todos los trabajadores o patrones que la soliciten, así como dar una guía, consejo y opinión acerca de las leyes y reglamentos que deben ser aplicados en materia de protección laboral. Todas estas actividades van enfocadas a la prevención de conflictos laborales por la vía jurisdiccional en donde

¹⁶⁹ Ministry of Labour and Working Environment Division. Finlandia. The Finnish Labour Legislation, Finland. 1994, p.p. 9-11.

tendrán que conocer de los casos las Cortes del Trabajo, tanto federales como distritales.¹⁷⁰

Ahora bien, las Cortes se basan en el Acta de las Cortes del Trabajo, misma que regula la jurisdicción, la competencia, validez, contenido y resolución en las negociaciones colectivas en el sector público o privado, así como la correcta interpretación de cualquier cláusula dada. Como es una Corte especial ésta tendrá competencia en la interpretación de las cláusulas en la negociación colectiva.

En las cortes distritales, las provisiones procesales del Código de Procedimientos Judiciales son observadas en conflictos relativos a la procedencia del contrato colectivo de trabajo. De esta manera, un solo empleado o trabajador puede también interponer una demanda en contra del patrón fundada en el pago del salario o en una cláusula normal o universal del contrato colectivo de trabajo.

El proceso de la Corte Laboral difiere del de la Corte Distrital en que la condición previa para tener acceso para que la primera resuelva el asunto es que preceda una negociación del conflicto tanto en el lugar de trabajo, como en la sede del sindicato. Las negociaciones acordes a los contratos colectivos de trabajo normales son de esta manera una parte integral del proceso de solución de disputas laborales colectivas.

D. Israel

En el caso de Israel podemos hablar de un gran avance de las instituciones de solución de conflictos laborales. Este país cuenta con una estructura parecida a la mexicana en cuanto a la defensa de estos derechos, ya que en su organización encontramos, en cuanto a autoridades jurisdiccionales, a las Cortes Laborales,

¹⁷⁰ *Ibidem.* p.p. 46-50.

mismas que podrán ser de dos instancias: Las Cortes Regionales y La Corte Nacional.¹⁷¹

La Corte Nacional tendrá un Presidente y un Presidente Delegado, éstos deberán ser nombrados por el Presidente del Estado en elección por el Comité de Elección de Jueces. En caso de estar vacante la plaza de el Presidente de la Corte Nacional y el nuevo Presidente no ha empezado en sus funciones, o se encuentra fuera del país, o es temporalmente incapaz de asumir su posición, el Presidente Delegado asumirá todas sus responsabilidades y autoridad, acorde con lo estipulado en la ley.

Ahora bien, en tratándose de Cortes Regionales que tengan más de un Juez, el Presidente de la Corte Laboral Nacional deberá, con el consentimiento del Ministro de Justicia y el Ministro de Trabajo, nombrar a un juez para que sea el Jefe de los Jueces de esa corte; y cuando la Corte Regional tenga más de dos jueces, el mismo Presidente deberá nombrar, de la misma manera, un Delegado para el Jefe de Jueces.

Por otro lado, el Ministro de Justicia consultando con el Ministro del Trabajo y con el previo consentimiento del Presidente de la Corte Nacional y con el consentimiento de la persona designada, nombrar un Juez de la Corte Nacional para ser el Juez Interino en Jefe o un Juez Interino de alguna Corte Regional. En las Cortes existirán representantes públicos, mismos que serán representantes de trabajadores y patrones nombrados por el Ministro de Justicia y por el Ministro del Trabajo, después de consultarlo con la organización de trabajadores que representa el número más grande de empleados en el Estado y con las organizaciones nacionales de patrones, las cuales, en la opinión de los Ministros antes señalados son representantes y partes interesadas.

¹⁷¹ Ministry of Labour and Social Affairs. Labour Laws, State of Israel. Department of Labour Relations. Israel. 1993. p. 144.

El Presidente de la Corte Nacional puede, después de consultarlo con el Ministro del Trabajo y previa aprobación del Ministro de Justicia, señalar a una persona calificada para ser nombrada como el Juez de las Cortes Magistrales y para ser el Secretario de la Corte.

Como ya hemos mencionado las Cortes se dividen en la Nacional y las Regionales, la primera, será compuesta por siete jueces y dos representantes tanto de los trabajadores como de los patrones. También esta Corte se encarga de recibir las apelaciones interpuestas contra las Cortes Regionales que funcionan con tres jueces como jurados. La Corte Nacional tendrá injerencia en otros asuntos cuando el jurado sea de cinco personas, tres jueces y un representante de los trabajadores y los patrones; a excepción que el Presidente de la Corte, antes de iniciar la audiencia, decida sobre un jurado de siete, a solicitud de una de las partes o si es en su propio consentimiento, después de observar que el asunto se trata de cuestiones generales de economía o de relaciones laborales.

Por el contrario, en las últimas Cortes (las Regionales) se escucharán los casos por un jurado de tres, nombrándose un Juez, quien presidirá, y dos representantes públicos, uno de los trabajadores y otro de los patrones, pero a pesar de lo anterior un juez puede sentarse solo en el estrado si un Juez de las Cortes Regionales lo decide. La decisión concierne a la composición de la Corte será otorgada antes de que haya sido seleccionado el jurado y será definitivo. Además, con base en lo anterior, el Ministro de Justicia y el Ministro del Trabajo y de Asuntos Sociales pueden ordenar, después de consultarlo con el Presidente de la Corte Nacional y previa aprobación del Comité Laboral y de Asuntos Sociales, designar categorías de procedimiento en los cuales el Instituto Nacional del Seguro sea parte y en el que sólo un juez verá dicho asunto.

En cuanto al arbitraje, la Ley de las Cortes Laborales 5729 de 1969 señala que lo incluido en esta, no será constitutivo como medida de prevención referente a cualquier asunto. De cualquier manera, el arbitraje es un asunto en el que la Corte tiene exclusiva jurisdicción, ya que la Corte tendrá las facultades de una corte de ley

que revisará el arbitraje, y una exclusiva jurisdicción para juzgar cualquier demanda originada fuera o dentro de éste.¹⁷²

En segundo término las autoridades administrativas de solución de conflictos en materia laboral en el Estado de Israel son:

-Ministro del Trabajo, en conjunción con el Ministro de Justicia, el cual para hacer alguna reforma a la ley tendrá que pedir apoyo al segundo. Este Ministerio se encargará de revisar las leyes laborales, así como las de las cortes laborales, con el fin de la protección rigurosa de los derechos de los trabajadores y patrones. También se encargará de nombrar a los Jueces de las Cortes Laborales en conjunción con el Presidente Israelí y el Ministro de Justicia. Además de nombrar a los Jefes de los demás órganos laborales.

Por otro lado, se encargará de la protección de los salarios y el empleo vigilando la correcta aplicación de las leyes de Protección al Salario y la del Servicio de Empleo, que en caso de ser violadas sancionará con multas y suspensión de actividades en los centros de trabajo.

- Servicio de Inspección del Trabajo. Este organismo tendrá las funciones, según la Ley de La Inspección del Trabajo, de supervisar la seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores en los centros de trabajo de los mismos y guiar a los trabajadores y patrones en estas materias. También llevar a cabo cualquier otra función que le designe, en cuanto seguridad, higiene y bienestar en materia laboral, el Ministro del Trabajo. Este órgano estará constituido por un Jefe de Inspección, un Asistente de Inspección del Trabajo, así como un cierto número de Inspectores Regionales. Para cumplir con sus fines podrá ingresar a cualquier centro de trabajo en cualquier tiempo, además de vigilar la rutina de trabajo y los arreglos en cuanto a su materia competen, es decir, supervisar la maquinaria, documentos relativos a estas materias, instalaciones, seguridad e higiene y por último bienestar de los trabajadores

¹⁷² Ibidem. p. 242.

en el trabajo. Puede también hacer uso de la fuerza pública en caso de que se le interfiere en sus actividades.

Por último veremos que este organismo podrá designar delegados y comités oficiales de seguridad en las empresas de más de 25 trabajadores, así como encargarse del Instituto de Seguridad e Higiene.

- Comité de Trabajo y Asuntos Internos. El que se encargará de revisar las funciones de los comités de seguridad e higiene, así como del Instituto de la misma materia.

E. México.

En nuestro país existen autoridades laborales muy diversas y especializadas, ya que pueden abarcar desde la protección del salario mínimo hasta la solución de controversias de contratos colectivos de trabajo.

Las autoridades se encuentran enmarcadas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se enuncia que: "la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.¹⁷³

Como hemos observado la fracción primera del anterior artículo señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una autoridad que aplicará las normas de trabajo. Es a través de esta que el Poder Ejecutivo interviendrá en los conflictos laborales y ejercerá la política social para protección de los derechos de los trabajadores y patrones. Es por esto, que presentaremos un breve comentario acerca de su creación, así como de sus funciones.

Alberto Trueba Urbina dice que gracias a la necesidad de intervenir en los conflictos laborales, así como para vigilar en el orden administrativo que los obreros no fueran víctimas de violaciones a sus derechos, se originó, con Madero en el poder, la expedición de una ley de 13 de diciembre de 1911 que crea El Departamento del Trabajo, como órgano de la Secretaría de Fomento de esa época. Madero preocupado por contrarrestar la dictadura porfirista reglamentó las labores fabriles de mujeres y menores, además de estimular la agrupación obrera, lo que trajo consigo la fundación de la Casa del Obrero Mundial.¹⁷⁴

Después, los hilados y tejidos organizados sindicalmente tratan con los industriales y formulan una tarifa de salarios y reglamentos de trabajo, lo cual, no se hubiere logrado si no hubiese intervenido la Oficina del Trabajo; esto se dio en 1912.

Con la Constitución de 1917, el antiguo Departamento del Trabajo pasó a formar parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, por virtud de la primera

¹⁷³ Ley Federal Del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Decimosegunda edición. 1996.

¹⁷⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T.I. Segunda edición. Porrúa, S.A. Mexico. 1979, p. 581.

Ley de Secretarías y Departamento de Estado que promulgó el 25 de diciembre de 1917 Venustiano Carranza.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el progreso de las relaciones laborales, aunados al desenvolvimiento del sindicalismo obrero, propiciaron la autonomía administrativa del Departamento del Trabajo mediante reforma del 30 de noviembre de 1932, pero no fue hasta el 31 de diciembre de 1940 que se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado.

Las atribuciones de la Secretaría son, según el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en cuanto a la resolución de conflictos laborales las siguientes:

- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123, los contenidos en la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.
- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vaya a prestar sus servicios en el extranjero. Intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.
- Resolver, tramitar y registrar la constitución, disolución o liquidación de las sociedades cooperativas.¹⁷⁵

También dentro de su Reglamento Interior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene facultades muy interesantes en cuanto a solución de conflictos, tal es el caso donde establece que es un órgano administrativo que depende del Poder Ejecutivo Federal encargado, a través de su Coordinación General de

¹⁷⁵ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D.). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de Diputados. México. 1996.

Funcionarios Conciliadores, de intervenir conciliatoriamente en los conflictos colectivos, en los casos en que se reclame la violación de los contratos ley, en los convenios que celebren las partes como resultado de la conciliación, preparar y atender las convenciones obrero patronales para concertación y revisión de los contratos ley en las ramas de la industria que estén dentro de la competencia de las autoridades federales, intervenir en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos ley, y por último, conocer y tramitar las oposiciones que presenten los patrones o trabajadores en los contratos ley (Artículo 10 bis).¹⁷⁶

Corresponde también a la Secretaría del Trabajo, a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos, la instauración del procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de previsión social y las contractuales; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por México, además de que cuando se presente una violación aplicará las sanciones correspondientes.

Con respecto a la Secretaría del Trabajo sólo nos falta agregar que ésta es un órgano semiadministrativo-judicial de solución de conflictos colectivos de trabajo, ya que es administrativo, porque depende del ejecutivo, y es judicial porque ésta sigue un procedimiento para la conciliación teniendo el poder de actuar por medio de la coerción para hacer valer sus resoluciones.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público resolverá controversias relacionadas con el monto del pago de la participación de utilidades de los trabajadores en las empresas, ya que ante ésta tramitarán sus objeciones al respecto, y esta misma resolverá de manera administrativa e inapelable.

¹⁷⁶ Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D.). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de Diputados. México. 1996.

Otra autoridad, pero de carácter administrativo de solución de conflictos es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, misma que se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 523 y 530 al 536 en donde expone de manera breve que las facultades de esta Procuraduría serán las de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa de los anteriores y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos en materia laboral.

En su reglamento, a la Procuraduría se le establecen, aparte de las ya mencionadas, las funciones tales como la de resolver las consultas concretas que sobre asuntos de trabajo formulen los trabajadores o sindicatos, además de informarles de los conflictos en que intervenga; asesorar a los menores trabajadores cuando lo soliciten las juntas e intervenir ante los trabajadores actores en un juicio a efecto de aclararles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo además de darle asesoría legal.

La Procuraduría está integrada por un Procurador General, un Secretario General, Procuradores Auxiliares, peritos y el personal necesario según el presupuesto, a su vez la Procuraduría estará dividida en Área Técnica y Área Administrativa, la primera se compone de las Secciones de Conciliación, Contenciosa y de Peritos, así como la Mesa de Amparos, mientras que la segunda se constituye de las de Archivo, Control de Personal y el Centro de Documentación y Consulta. Es necesario hacer notar que los Procuradores Auxiliares tendrán un Jefe de Sección, uno de la Sección de Conciliación y otro de la Sección Contenciosa.

El Procurador Auxiliar, quien va a ser Jefe de la Sección de Conciliación, el cual, deberá intervenir por la vía conciliatoria a solicitud de los trabajadores o sindicatos, en la solución de sus conflictos. Por otro lado, el Procurador Auxiliar Jefe de la Sección Contenciosa se encargará de distribuir entre los Procuradores Auxiliares adscritos a su sección, los asuntos que le sea turnados por el Procurador Auxiliar de Conciliación o aquellos en los que debe intervenir la Procuraduría, tal es el caso de la asesoría de los menores trabajadores, percibir a los trabajadores de las

consecuencias legales de la inactividad procesal y la obligación de intervenir en la Junta en caso de muerte del trabajador; mientras que la Mesa de amparo se encargará de la formulación y presentación en tiempo y forma el juicio de garantías cuando sea necesario.¹⁷⁷

Ahora pasemos a las autoridades jurisdiccionales que se encargan de la solución de disputas laborales, unas de estas son las Juntas Federales de Conciliación, las cuales, deben de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones, además de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibir pruebas de los trabajadores y patrones que juzguen convenientes; recibir las demandas que le sean presentadas; conocer y resolver conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Por otro lado existen las Juntas Locales de Conciliación que serán instaladas en Municipios o zonas económicas que designe el Gobernador y que tendrán las mismas atribuciones que las Federales, excepto que no podrán funcionar estas cuando en el mismo lugar existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además de las Juntas de Conciliación, existen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ambas de carácter jurisdiccional y ambas también con una división federal y local.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tendrán el conocimiento y Resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones o entre los primeros o entre los segundos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos intimamente relacionados con ello. Lo interesante de estas Juntas es que estarán integradas por un Representante del Gobierno, un representante de los trabajadores y otro de los patrones, por lo tanto se da la posibilidad de que se

¹⁷⁷ Idem.

defiendan los derechos laborales por personas que saben de los asuntos, pero desgraciadamente por la corrupción y el burocratismo no se tienen grandes resultados al respecto.

Las Juntas Federales funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales. Las Especiales serán fijadas por la Secretaría del Trabajo, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y el capital, fijándose el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las antes mencionadas les corresponde el conocimiento y resolución de conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades representadas en ellas, con excepción de los conflictos colectivos, según sus intereses o cuando dichas Juntas estén establecidas dentro de la capital de la República; actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, conflictos, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; practicar la investigación y dictar las resoluciones de asuntos que patrocine la Procuraduría de Defensa del Trabajo y conocer de los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de laudos.

En otro aspecto, el Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene como facultades en cuanto al tema la de conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta y conocer de los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente de la Junta.

Ahora bien, sólo falta mencionar que el último órgano jurisdiccional, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, siguen las mismas reglas que las federales, pero con las excepciones de que éstas funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y que conocerán y resolverán los conflictos de trabajo que no sean de competencia de las federales.

Para concluir mencionaremos que todos éstos órganos de solución de conflictos son insuficientes y poco eficaces para el cumplimiento de sus objetivos, ya que la corrupción y la burocracia han dado al traste con estas instituciones que se crearon con el fin de protección y que defienden todo, excepto los derechos del trabajador.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Lev Federal del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Decimosegunda edición, México. 1998.

CAPITULO V PROPUESTA DE IMPLANTAR LA COMPETENCIA DE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS MEXICANAS EN MATERIA LABORAL.

En la larga historia de la humanidad, se observa una gran lucha sostenida por el reconocimiento efectivo del ejercicio de aquellas libertades que hoy se consideran básicas e intangibles en las sociedades democráticas, y cuya obtención de las mismas ha sido pausada y paulatina en el transcurso de su existencia.

La libertad de trabajo es un derecho humano del que goza cualquier hombre, sin distinción de raza, sexo, religión, afiliación política o edad. Sin embargo, se debe de buscar la protección efectiva del mismo y procurar la salvaguarda de las prerrogativas de los trabajadores y todo lo que éstas conllevan.

Es en este capítulo donde observaremos el por qué de la propuesta de otorgar competencia en materia laboral a las Comisiones de Derechos Humanos en todo nuestro país.

A) Considerandos.

Considerando que a lo largo de la historia de la humanidad, el hombre ha luchado para conseguir el reconocimiento de todos los derechos que le son inherentes y por la búsqueda de su salvaguarda, ha dado lugar a la creación de instituciones y figuras jurídicas que tienen los mismos objetivos, dirigidos a la protección de todas estas prerrogativas.

La historia ha demostrado que el hombre es enaltecido por el trabajo que desarrolla día con día, pero este derecho es violado constantemente. Alfredo Sánchez Alvarado dice sobre los derechos humanos y laborales que: "son dos grandes anhelos que con frecuencia se pretenden hacer valer y que sin lugar a dudas se transgreden y

se violan sistemáticamente, esto último hasta con beneplácito de gobernantes y algunos gobernados".¹⁷⁹

Es muy probable observar que en muchas ocasiones los derechos humanos y laborales son convergentes entre sí; partimos de la base de que el trabajador como ser humano es el centro de imputación de todas las instituciones jurídicas, pero a pesar de ello y por conveniencia de los gobernantes en turno, tratan de separar los derechos laborales de los humanos, pretextando una serie de sutilezas que carecen de substancia en lo más elemental, como por ejemplo que el trabajador está en igualdad de circunstancias con sus patrones, así como las posturas de que los sindicatos de trabajadores tienen más fuerza que la empresa misma.

En congruencia con lo que antecede, el ser humano que trabaja tiene al igual que los suyos el derecho a vivir en condiciones dignas, a su bienestar y a que se le posibiliten los medios para que alcance su destino.¹⁸⁰

El derecho del trabajo es consagrado en múltiples documentos, el reconocimiento a este derecho es indiscutible, pero nadie desconoce que la realidad se empeña en negarse a muchas personas y, con ello, sumir a millones de seres en una situación injusta, totalmente contrapuesta a cualquier buen propósito consignado en las legislaciones nacionales o en los acuerdos internacionales. De cara al fin del milenio gozando de un desarrollo científico y tecnológico, fuera de toda imaginación hasta hace algunos decenios, la humanidad entera debe interrogarse por su futuro, en el cual aparece como un reto prioritario la conciliación entre ese avance y el respeto a la dignidad de las personas que habitan el planeta, cuyos recursos deben de estar a su servicio. Sin embargo, hoy en día, las perspectivas resultan sombrías en el contexto nacional, cuya característica principal se encuentra en el plano bipolar entre capital y el

¹⁷⁹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Los Derechos del Trabajo y los Derechos Humanos. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1991. p. 181.

¹⁸⁰ Idem.

trabajo para dar paso a una solapación por parte de las autoridades en la violación de estos derechos.

La violación se genera tanto en la legislación, como en las prácticas laborales que envuelven distintas instituciones del derecho laboral; tanto en el plano individual, como en el colectivo, incluyendo la estructura y funcionamiento de las instituciones de justicia laboral y seguridad social, particularmente en el campo de las jurisdicciones.

El único medio para identificar las violaciones al derecho laboral, es constatar las prácticas cotidianas del mundo del trabajo, ya que la mayor parte de los tratadistas de esta rama hacen abstracción de la aplicación cotidiana en que se desarrolla este derecho, además de que existe un interés común entre gobierno, empresarios y líderes del sindicalismo oficial de ocultar la realidad, con el fin de impedir cambios que puedan afectar sus propios intereses.

La Integración y falta de autonomía de los tribunales de trabajo, constituyen una fuente de arbitrariedad constante al aplicar las normas laborales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen de tres representantes, uno de los trabajadores, otro del patrón y el tercero con el papel de supuesto árbitro que representa al Estado. La participación Igualitaria del factor capital y trabajo podría dar la impresión de tribunal de concertación; sin embargo, en la práctica, la voluntad impuesta es la corrupción, el dinero y el poder del amiguismo, influencia y el favoritismo por el más poderoso.

El anterior carácter tripartito no sólo ha convertido a los órganos de justicia en auténticos tribunales de consigna, sino que ha provocado una excesiva lentitud en el proceso que retrasa la emisión de resoluciones en perjuicio de la víctima en conflicto. No obstante lo anterior y aunado a la imposibilidad de los trabajadores, el juicio de amparo en materia laboral está fuera de su alcance, económicamente hablando, puesto que es de costos muy elevados que ningún asalariado podría pagar con facilidad, dejando toda posibilidad de defensa ante cualquier injusticia o acto de corrupción.

Considerando lo anterior no encontramos razón para que las comisiones que protegen los derechos humanos, la Nacional y las de los Estados, no atiendan quejas sobre derechos de los trabajadores. Suceden infinidad de situaciones al respecto, tales casos son por ejemplo cuando la autoridad administrativa respalda al patrón en un despido injustificado, ya sea individual o colectivo de trabajadores, dejándolos a éstos en la calle y sin sustento familiar, además de que deja sin posibilidad de acudir a un abogado que le tramite o les tramite un juicio de amparo en contra de dicha resolución. Al respecto, José Dávalos menciona otros ejemplos, tales como: cuando el empresario acude a la estrategia de apoyarse en policías para que secuestren a los trabajadores para despedirlos del empleo con la supuesta causal de faltas injustificadas al trabajo. Otro es cuando, sin juicio previo, el tribunal del trabajo aprueba un acuerdo de liquidación del trabajador, convenio en el cual se hace caso omiso de la indemnización y de otras prestaciones laborales; o cuando arbitrariamente, autoridades administrativas ponen obstáculos para negar a los trabajadores el registro de sus sindicatos, y de esta manera les evitan el establecimiento y por tanto el goce de un contrato colectivo; y por último, menciona el caso de autoridades administrativas que con artificios o violencia les impiden a los trabajadores su movimiento de huelga, o interfieren para que ésta sea ilícita.¹⁸¹

Siguiendo a José Dávalos, todo lo anterior constituye a nuestro criterio, una violación de los derechos humanos de los trabajadores. Como ya hemos mencionado, éstos ante la presencia del daño que sufren puede ser que no acudan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea por ignorancia o por falta de recursos económicos.

Considerando los anteriores ejemplos, podemos suponer que también al suceder este tipo de circunstancias, los trabajadores al verse privados de su libertad o su imposibilidad de defenderse requiera de una ayuda expedita para resolver o evitar que el perjuicio que están sufriendo se extienda de tal manera que ya sea demasiado tarde. Es por esto que José Dávalos menciona en su artículo que: "Necesitan los

¹⁸¹ DAVALOS, José. "Derechos Laborales y Derechos Humanos". El Universal. Primera Sección. 23 de marzo de 1996. México. p. 6.

trabajadores que la mano protectora de los derechos humanos acuda de inmediato al rescate de esos derechos fundamentales, y que lo haga sin formalismos y sin entretenimientos burocráticos".¹⁸²

Hemos visto en el capítulo anterior que la Comisión Nacional de Derechos Humanos tiene por objeto, entre otras actividades, el conocimiento de los hechos de la presunta violación y, que cuando los interesados estén privados de su libertad o se desconozca su paradero, los mismos pueden ser denunciados por parientes o vecinos, incluyendo a menores de edad. José Dávalos apegado a lo anterior menciona que los trabajadores pueden acogerse a esta disposición cuando sufran de la privación ilegal de la libertad, cuyos hechos podrían ser denunciados por sus compañeros trabajadores o miembros del sindicato.

Por otro lado, la ley de la referida Comisión señala que la queja de la presunta violación de los derechos humanos, podrá ser presentada por cualquier medio de comunicación electrónico o podrán presentarla oralmente. En este caso podemos apuntar que debido al gran avance tecnológico que se ha dado últimamente en el ámbito de las computadoras y los medios de comunicación, así como en los programas y paquetes para el desarrollo y aprendizaje de los individuos, se piensa en un proyecto de recepción de quejas vía internet, así como de promociones y atención inmediata de la comisión ante circunstancias adversas para los trabajadores.

En primer lugar dotar a las oficinas de las Comisiones de Derechos Humanos de equipo de cómputo con capacidad y especificaciones necesarias para sostener la paquetería relativa al correo electrónico e internet, así como la paquetería y equipo multimedia. Crear una página de internet y registrarla ante los sistemas de búsqueda, ya sea Yahoo, Altavista, Lycos, Magellan, Sección Amarilla, Yellow Pages, etcétera, a fin de que sea localizada con facilidad por los quejosos o denunciantes. Después tener conexiones con los centros jurídicos importantes o páginas de internet más consultadas, tales como el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Cámara de

¹⁸² Idem.

Diputados, Secretarías de Estado, estaciones de radio y televisión para que el usuario al tener contacto con estas entidades pueda acceder en ese momento con las Comisiones.¹⁶³ Realizar una campaña en donde se dé la publicidad debida a la página de las Comisiones, la cual, explique que no es necesario tener una computadora para tener acceso a la página de internet de las Comisiones, ya que en lugares específicos y estratégicos como delegaciones políticas, tribunales, centros de readaptación social, secretarías de estado, etcétera, se colocarían equipos de cómputo con personas capacitadas para la recepción de quejas y que éste de manera interactiva conectará al agraviado o al denunciante a la página de dichos organismos, a fin de que formulen una violación a sus derechos o denuncien una queja de la violación de los derechos de otra persona y esta se envíe por correo electrónico, pero que deba ser ratificada a los tres días.

En tratándose de un asunto más serio, el quejoso o el personal de la Comisión podría conectarse a la página principal de asesoría jurídica para que por medio de una teleconferencia el agraviado o denunciante reciba por la Comisión asesoría jurídica de manera gratuita. De todos modos las personas que sufran de una violación a sus derechos y gocen de un equipo de cómputo en su hogar, centro de trabajo o centro de educación podrán tener acceso a la asesoría jurídica que proporcionarían vía línea los órganos protectores de las prerrogativas humanas. Ahora bien, si se dotara de micro cámaras a los equipos se podría gozar de una teleconferencia, en donde se pueda observar a la persona que se encuentra del otro lado del equipo y estar conversando con ella a través de un micrófono y un par de bocinas especiales, además de tener la ventaja de que esto sería a precios realmente bajos.

Pasando a otro punto, hemos visto que la Comisión Nacional de Derechos Humanos no tiene facultades para intervenir en cuestiones de trabajo, característica que le siguen los demás organismos estatales de protección de derechos humanos, puesto que cuando fueron creados se agregó en el artículo constitucional que estos

¹⁶³ FULTON, Jennifer and Nat Gertler. Netscape Navigator 6 in 1. Que. United States of America. 1996. p. 58.

organismos no serían competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

En la actualidad vemos la intervención de la Comisión en asuntos laborales, tal fue el caso de los ex-trabajadores de limpia del Estado de Tabasco, donde la Comisión interviene ante las autoridades laborales y penales para que sean cumplimentadas las demandas de estos trabajadores, ya que algunos fueron secuestrados y la mayoría de ellos fueron destituidos de su trabajo sin justificación alguna, pero como todos sabemos este tipo de situaciones suceden de manera esporádica y siempre con un formalismo superficial por delante.¹⁸⁴

También es evidente que en los asuntos jurisdiccionales se den asuntos laborales, ahí es cuando los tribunales de trabajo conocen en juicio de un conflicto de trabajo, y también es ahí donde los tribunales escuchan a las partes y dictan sus laudos conforme a derecho, apegados a constancias y actuaciones del expediente, y lo mismo sucede en los tribunales de amparo. En el laudo o la sentencia los tribunales dicen y deciden el derecho. El principio constitucional de seguridad jurídica deja respaldada ésta, es decir, la autoridad jurisdiccional pone todos los medios posibles para que se respete, nadie la podrá deshacer y el condenado siempre deberá acatar y cumplir el laudo o sentencia.¹⁸⁵

Ahora bien, si bien es cierto que se propone que las comisiones de derechos humanos conozcan de asuntos laborales, también lo es que éstas no pueden conocer de todo tipo de asuntos de esta materia. A mayor abundamiento, expondremos las características procesales a las cuales deberían ajustarse las quejas relativas a la materia laboral para su debida resolución (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

¹⁸⁴ Periódico Crónica. Miércoles 22 de enero de 1997. Este fue consultado vía Internet en la siguiente dirección: <http://www.cronica.com.mx/cronica>.

¹⁸⁵ DAVALOS, José. *Derechos laborales y Derechos Humanos*. Op. cit. p. 6.

Las Comisiones de Derechos Humanos tendrán las siguientes atribuciones:

I. Conocer e investigar a petición de parte, o de oficio, presuntas violaciones de derechos laborales en los siguientes casos:

a). Por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal, estatal o municipal según sea su competencia;

b). Cuando los particulares o algún otro agente social cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, o bien cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación de dichos ilícitos, particularmente en tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas;

II. Formular recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas, en los términos establecidos por el artículo 102, apartado B, de la Constitución;

III. Conocer y decidir en última instancia las inconformidades que se presenten respecto de las recomendaciones y acuerdos de los organismos de derechos laborales de las Entidades Federativas (sólo la Comisión Nacional);

IV. Conocer y decidir en última instancia las inconformidades por omisiones en que incurran los organismos de derechos humanos a que se refiere la fracción anterior, y por insuficiencia en el cumplimiento de las recomendaciones de éstos por parte de las autoridades locales (Comisión Nacional);

V. Procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución del conflicto planteado, cuando la naturaleza del caso lo permita;

VI. Proponer a las distintas autoridades del país, que en el exclusivo ámbito de su competencia, promuevan los cambios o modificaciones de disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas, que a juicio de las Comisiones redunden en una mejor protección de los derechos laborales (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Las Comisiones solo podrán admitir o conocer quejas o inconformidades contra actos u omisiones de autoridades del trabajo, salvo las de carácter federal, cuando

dichos actos u omisiones tengan carácter de administrativo, y no jurisdiccionales de fondo.

Ahora bien, cualquier persona física podrá denunciar presuntas violaciones a los derechos laborales y acudir ante las oficinas de las Comisiones para presentar, ya sea directamente o por medio de un representante, quejas contra dichas violaciones.

Cuando los interesados estén privados de su libertad o se desconozca su paradero, los hechos se podrán denunciar por los parientes o vecinos de los afectados, inclusive por menores de edad trabajadores, por sí o por medio de sus representantes legales. Las organizaciones de trabajadores legalmente constituidas podrán acudir ante las Comisiones para denunciar las violaciones de derechos laborales respecto de personas que, por sus condiciones físicas, mentales, económicas y culturales, no tengan la capacidad efectiva de presentar una queja de manera directa.

Las Comisiones serán Estatales y una Nacional; las primeras, tendrán competencia, dentro del área geográfica correspondiente a la Entidad Federativa que pertenezcan, para conocer de las quejas relacionadas con presuntas violaciones a los Derechos Laborales cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter local o estatal; mientras que la segunda tendrá competencia en todo el territorio nacional, para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los Derechos Laborales cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal, ambos tipos con la excepción de los del Poder Judicial de la Federación.

Cuando las Comisiones reciban una queja por presuntas violaciones a los derechos laborales, cometidas por una autoridad o servidor público del Poder Judicial Estatal o de la Federación respectivamente, acusará recibo de la misma al quejoso, pero no admitirá la instancia, debiendo enviar de inmediato el escrito de queja a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Las Comisiones deberán notificar al quejoso acerca de la remisión de su queja, a efecto de que este pueda darle el seguimiento

necesario que corresponda. Si en una queja estuvieren involucrados servidores públicos o autoridades locales o federales, como miembros del Poder Judicial de la Federación, las Comisiones Estatales harán el desglose correspondiente y turnarán lo relativo, según sea el caso, a la Comisión Nacional y a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. A la vez, radicarán el expediente y admitirán la instancia por lo que se refiere a la autoridad o servidor público de carácter administrativo.

Cuando en un mismo hecho o circunstancia estuvieren involucrados tanto autoridades o servidores públicos de la Federación como de las Entidades Federativas o Municipios, la competencia se surtirá a favor de la Comisión Nacional y ésta enviará a la respectiva Comisión Estatal una notificación sobre la admisión de la instancia de la queja de mérito, con el objeto de que esta última no radique la misma queja en su aspecto local o municipal.

Cuando la Comisión Nacional reciba un escrito de queja que resulte de la competencia de alguna Comisión Estatal, enviará al quejoso el correspondiente acuse de recibo y, sin admitir la instancia, la turnará, notificando de ello al quejoso a fin de que éste dé a su queja el seguimiento necesario. En caso contrario a lo anterior se seguirá el mismo procedimiento por las Comisiones Estatales hacia la Nacional.

Los procedimientos que se sigan ante las Comisiones deberán ser breves y sencillos. Para esto se evitarán formalismos, excepto los ordenados por sus leyes respectivas; se procurará, en lo posible, la comunicación inmediata con los quejosos y con las autoridades, sea esta personal, telefónica o por cualquier otro medio, a efecto de allegarse los elementos suficientes para determinar su competencia y proceder en consecuencia. Asimismo, durante la tramitación de los expedientes de queja, se buscará que a la brevedad posible se realice la investigación a que haya lugar, evitando actuaciones no indispensables.

Todas las actuaciones de las Comisiones deberán ser gratuitas. Esto debe ser informado explícitamente a quienes recurran a ellas. Cuando para el trámite de las

quejas de los interesados decidan contar con la asistencia de un abogado o representante profesional, se les deberá hacer la indicación de que ello no es indispensable y se les recordará la gratuidad de los servicios que las Comisiones tienen la obligación de proporcionar.

Las investigaciones que realice el personal de los Organos de protección de los Derechos Humanos, los trámites de procedimiento que se lleven a cabo en cada expediente de queja, así como la documentación recibida por la autoridad y los quejosos, se verificarán dentro de la más absoluta reserva. Lo anterior, sin perjuicio de las consideraciones que en casos concretos se puedan formular a través de las recomendaciones, las declaraciones y los Informes anuales y especiales.

Los servidores públicos que laboren en las Comisiones no estarán obligados a rendir testimonio cuando dicha prueba haya sido ofrecida en procesos civiles, penales, administrativos o laborales y el testimonio se encuentre relacionado con su intervención en el tratamiento de las quejas radicadas en los anteriores órganos.

Las Comisiones contarán con un órgano oficial de difusión, cuya periodicidad será mensual y en las cuales se publicarán las recomendaciones o sus síntesis, documentos de no responsabilidad, informes especiales y materiales varios que merezcan darse a conocer mediante dichas publicaciones.

La queja sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen violatorios, o que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos. En casos excepcionales, y tratándose de infracciones graves a los derechos laborales, las Comisiones podrán ampliar el plazo mediante una resolución razonada. No contará plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Toda queja que se dirija a las Comisiones deberán presentarse mediante escrito con la firma o huella digital del interesado. Dicho escrito deberá contener el nombre, los apellidos, el domicilio y, en su caso, un número telefónico de la persona que presuntamente ha sido o está siendo afectada en sus derechos laborales y de la persona que presente la queja. Sólo en casos urgentes podrá admitirse una queja no escrita que se formule por cualquier medio de comunicación electrónica, inclusive por teléfono. En esos supuestos únicamente se requerirá contar con los datos mínimos de identificación a que alude el párrafo anterior y se levantará acta circunstanciada por parte del funcionario de la comisión correspondiente que la reciba. No se aceptarán quejas anónimas, por lo que deben de ser ratificadas a los tres días de presentadas. Se considerará anónima una queja que no esté firmada, no contenga huella digital o no cuente con los datos de identificación del quejoso. Esta situación se hará saber por cualquier medio de comunicación, si ello es posible, al quejoso para que ratifique la misma dentro de los tres días siguientes a su presentación, contados a partir del momento en que el quejoso reciba la comunicación de las Comisiones de que debe subsanar tal omisión. El término de los tres días contará a partir del correspondiente acuse de recepción o del momento en que se tenga la certeza de que el quejoso recibió el requerimiento para ratificar la queja. Si este último no ratifica la queja, esta se tendrá por no presentada y se enviará al archivo. Esto no impedirá que las comisiones investiguen el caso de manera discrecional si es que lo consideran importante, y tampoco lo será para que el quejoso presente nuevamente una queja con los requisitos de identificación debidamente acreditados y se admita la instancia correspondiente. La queja que carezca de domicilio, teléfono o cualquier dato suficiente para la localización del quejoso, será enviada al archivo (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Cuando un quejoso así lo solicite, su nombre será mantenido en estricta reserva, pero las comisiones deberán evaluar los hechos y, discretamente determinar si de oficio inicia investigación de la misma. En caso de recibirse dos o más quejas por los mismos actos u omisiones que se atribuyan a la misma autoridad o servidor público, se acordará su acumulación en un sólo expediente, misma acción que será

notificada a todos los quejosos. Igualmente se procederá a la acumulación de quejas en los casos en que sea estrictamente necesaria para no dividir la investigación correspondiente.

Las Comisiones podrán radicar de oficio quejas por presuntas violaciones a los Derechos Laborales. Para ello será indispensable que así lo acuerde el Presidente de la Comisión por sí o por propuesta de los Visitadores Generales. Las quejas radicadas de oficio seguirán, en lo conducente, el mismo procedimiento que las quejas radicadas a petición de los particulares.

Las Comisiones deberán poner a disposición de los reclamantes formularios que faciliten el trámite, y en todo caso orientará a los comparecientes sobre el contenido de su queja o reclamación. Las quejas también podrán presentarse oralmente, cuando los comparecientes no puedan escribir o sean menores de edad. Tratándose de personas que no hablen o entiendan correctamente el idioma español, se les proporcionará gratuitamente un traductor.

En todos los casos que se requiera, las Comisiones podrán levantar acta circunstanciada de sus actuaciones (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

En el supuesto de que los quejosos o denunciados no puedan identificar a las autoridades o servidores públicos, cuyos actos u omisiones consideren haber afectado sus derechos laborales, la instancia será admitida, si procede, bajo la condición de que se logre dicha identificación en la investigación posterior de los hechos. La identificación de las autoridades o servidores públicos cuyos actos y omisiones considere el quejoso que hubieren afectado sus derechos laborales, se intentará realizar por las Comisiones durante el curso de la investigación de la queja, valiéndose de los medios a su alcance, con aquellos que las autoridades deberán poner a su disposición y con la participación que al quejoso le corresponda.

La formulación de quejas y denuncias, así como las resoluciones y recomendaciones que emitan las Comisiones, no afectarán el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponder a los afectados conforme a las leyes, no suspenderán ni interrumpirán sus plazos preclusivos, de prescripción y caducidad. Esta circunstancia deberá señalarse a los interesados en el acuerdo de admisión de la instancia.

Cuando la instancia sea inadmisibile por ser manifiestamente improcedente o infundada, será rechazada de inmediato. Cuando no corresponda de manera ostensible a la competencia de las Comisiones, se deberá proporcionar orientación al reclamante, a fin de que acuda a la autoridad o servidor público a quien corresponda conocer o resolver el asunto.

Una vez admitida la instancia, deberá ponerse en conocimiento de las autoridades señaladas como responsables, utilizando en casos de urgencia cualquier medio de comunicación electrónica. En la misma comunicación se solicitará a dichas autoridades o servidores públicos que rindan un informe sobre los actos, omisiones o resoluciones que se les atribuyan en la queja, el cual deberán presentar dentro de un plazo máximo de quince días naturales y por los medios que sean convenientes, de acuerdo con el caso. En las situaciones que a juicio de las Comisiones se consideren urgentes, dicho plazo podrá ser reducido.

Corresponderá exclusivamente al Presidente de las Comisiones o a los Visitadores Generales la determinación de la urgencia de un asunto que amerite reducir el plazo máximo de quince días concedido a una autoridad para que rinda su informe. En el correspondiente oficio de solicitud de información se razonará someramente los motivos de urgencia. En los casos de urgencia, independientemente del oficio de solicitud de información, el Presidente o los Visitadores Generales o Adjuntos y los funcionarios de las Visitadurías deberán establecer de inmediato la comunicación telefónica con la autoridad señalada como responsable o con su superior jerárquico (hecho por el cual deberán realizar acta circunstanciada y se

integrará al expediente respectivo), para conocer la gravedad del problema y, en su caso, solicitar las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de las violaciones denunciadas. En el oficio en que se solicite la información, se deberá incluir el apercibimiento de la responsabilidad en que incurren, además de que tendrá el efecto de que en relación con el trámite de la queja se tengan por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario.

Toda la documentación que remita la autoridad judicial o administrativa, deberá estar certificada y debidamente foliada (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

La respuesta de la autoridad se podrá hacer del conocimiento del quejoso en aquellos casos en que existía una contradicción evidente en lo manifestado por el propio quejoso y la información de la autoridad; en que la autoridad pida al quejoso se presente para resarcirle la presunta violación y en que todos los demás en que a juicio del Visitador General o visitador adjunto se haga necesario que el quejoso conozca el contenido de la respuesta de la autoridad.

En los casos anteriores se concederá al quejoso un plazo máximo de treinta días contados a partir del acuse de recibo, para que manifieste lo que a su derecho convenga. De no hacerlo en el plazo fijado, se ordenará el envío del expediente del archivo, siempre y cuando resulte evidente que la autoridad se ha conducido con verdad.

En los casos en que el quejoso solicite expresamente la reapertura del expediente o que reciba información o documentación posterior al envío de un expediente al archivo, el visitador adjunto analizará el asunto en particular y presentará un acuerdo razonado al Visitador General para reabrir o negar la reapertura del expediente. En todo caso, la determinación correspondiente se hará del conocimiento del quejoso y de la autoridad señalada como responsable, si a ésta se le pidieron informes durante la investigación del expediente.

Las Comisiones no estarán obligadas a entregar ninguna de las constancias que obran en los expedientes de queja, sea a solicitud del quejoso o de la autoridad. Tampoco lo estarán a entregar ninguna de sus pruebas a la autoridad a la cual se dirigió una recomendación a algún particular. Sin embargo, los Visitadores Generales, previo acuerdo con el Presidente, podrán determinar discrecionalmente si se accede a la solicitud respectiva.

Desde el momento en que se admita la queja, el Presidente o Visitadores Generales o adjuntos y, en su caso, el personal técnico y profesional, se pondrán en contacto inmediato con la autoridad señalada como responsable de la presunta violación de los derechos laborales para intentar lograr una conciliación entre los intereses de las partes involucradas, siempre dentro del respeto de los derechos de las partes, mismos que se consideren afectados, con el objeto de lograr una solución inmediata al conflicto. De lograrse esta, o el allanamiento del o de los responsables, los multicitados organismos lo harán constar así y ordenará el archivo del expediente, el cual podrá reabrirse cuando los quejosos o denunciantes expresen que no se ha cumplido con el compromiso en un plazo de noventa días. Para estos efectos, en el término de setenta y dos horas dictarán un acuerdo correspondiente y, en su caso, proveerá las acciones y determinaciones conducentes. (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Si de la presentación de la queja no se deducen los elementos que permitan la intervención de las Comisiones, éstas requerirán por escrito al quejoso para que la aclare. Si después de dos requerimientos el quejoso no contesta, se enviará la queja al archivo por falta de interés del propio quejoso. Será de treinta días naturales el lapso que deberá mediar entre los dos requerimientos al quejoso para que aclare la queja, dicho plazo contará a partir de la fecha del acuse de recibo del primer requerimiento. Si el quejoso no contesta dentro del plazo señalado (plazo siguiente a la fecha del acuse de recibo del segundo requerimiento), se enviará la queja sin más trámite al archivo.

No se admitirán quejas notoriamente improcedentes o infundadas, esto es, aquellas en las que se advierta mala fe, carencia de fundamento o inexistencia de pretensión, lo cual se notificará al quejoso. En estos casos no se abrirá expediente. Tampoco se radicarán como quejas aquellos escritos que no vayan dirigidos a las Comisiones, en los que no se pida de manera expresa la intervención de los mencionados organismos.

Una vez que el escrito haya sido recibido, registrado, asignado un número de expediente y se haya acusado recibo de queja por la Dirección General de Quejas y Orientación de las Comisiones, ésta lo tomará de inmediato a la Visitaduría General para los efectos de su calificación. Inmediatamente que sea recibido el expediente de la queja en la Visitaduría General correspondiente, la Coordinación de Procedimientos Internos lo asignará a uno de los visitadores adjuntos, el que, en un plazo máximo de tres días hábiles, hará saber al Director General de Visitaduría la propuesta de calificación que proceda, mismo que suscribirá el acuerdo de calificación.

Tales acuerdos de calificación podrán ser: I. Presunta violación a Derechos Laborales; II. Incompetencia de la Comisión para conocer de la queja; III. Incompetencia de la Comisión con la necesidad de realizar orientación jurídica; IV. Acuerdo de calificación pendiente, cuando la queja no reúna los requisitos legales o reglamentarios, o ésta sea confusa (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Cuando la queja haya sido calificada como presuntamente violatoria de los Derechos Laborales, el Director General de la Visitaduría a la que le haya correspondido conocer la queja, enviará al quejoso un acuerdo de admisión de la instancia, en la que se le informará sobre el resultado de la calificación; el nombre del visitador adjunto encargado del expediente y su teléfono. Asimismo, le invitará a mantener comunicación con dicho visitador adjunto durante la tramitación del expediente. El acuerdo de admisión de la instancia deberá contener la prevención de que la queja presentada no afectará el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponderles a los perjudicados.

Cuando la queja haya sido calificada como de incompetencia de la Comisión, el Visitador General enviará al quejoso el acuerdo respectivo en el que, con toda claridad, se señalará la causa de incompetencia y sus fundamentos constitucionales, legales y reglamentarios, de suerte tal que el quejoso tenga absoluta claridad sobre esa determinación.

Cuando la queja haya sido calificada como de incompetencia, pero exista la posibilidad de orientar jurídicamente al quejoso, el Visitador General correspondiente enviará el respectivo documento de orientación en el que se explicará de manera breve y sencilla la naturaleza del problema y sus posibles formas de solución. En estos casos se señalará el nombre de la dependencia pública que deba atender al quejoso y le pedirá que éste sea recibido para la atención de su problema. El Visitador General solicitará de esa dependencia un breve informe sobre el resultado de sus gestiones, mismo que se anaxará al expediente respectivo.

Cuando la queja haya sido determinada como pendiente de calificación, por no reunir los requisitos legales o reglamentarios o porque ésta sea imprecisa o ambigua, se procederá a lo siguiente:

El visitador adjunto tendrá la responsabilidad de integrar debidamente el expediente de queja y solicitará a las autoridades la información necesaria, así como al quejoso las aclaraciones o precisiones que correspondan; se hará llegar las pruebas conducentes y practicará las indispensables hasta contar con las evidencias adecuadas para resolver la queja. Una vez que se cuente con las evidencias necesarias, propondrá a su superior inmediato la fórmula de conclusión que estime pertinente. En la integración e investigación de los expedientes de queja, el visitador adjunto actuará bajo supervisión de los Directores de Área, del Director General y del Visitador General, según el caso.

En el informe que deberán rendir las autoridades señaladas como responsables contra las cuales se interponga la queja o reclamación, se deberá hacer constar los

antecedentes del asunto, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones impugnados, si efectivamente éstos existieron, así como los elementos de información que consideren necesarios para la documentación del asunto. La falta de rendición del informe o de la documentación que lo apoye, así como el retraso injustificado en su presentación, además de la responsabilidad respectiva, tendrá el efecto de que en relación con el trámite de la queja se tengan por ciertos los hechos materia de la misma, salvo prueba en contrario.

Quando para la resolución de un asunto se requiera una investigación, el personal correspondiente (Visitador General) tendrá las siguientes facultades: a). Pedir a las autoridades o servidores públicos, a los que se imputen violaciones a los derechos laborales, la presentación de informes o documentos adicionales, según sean necesarios para la resolución de un asunto; b). Solicitar de otras autoridades, servidores públicos o particulares todo género de documentos e informes; c). Practicar visitas e inspecciones, ya sea personalmente o por medio del personal técnico o profesional bajo su dirección en términos de ley; d). Citar a las personas que deban comparecer como peritos o testigos, y; e). Efectuar todas las demás acciones que conforme a derecho juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto. También tendrá facultad de solicitar en cualquier momento, a las autoridades competentes, que se tomen todas las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación irreparable de las violaciones denunciadas o reclamadas, o la producción de daños de difícil reparación de los afectados, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron. Dichas medidas pueden ser de conservación o restitutorias, según lo requiera la naturaleza del asunto.

Las pruebas que se presenten, tanto por los interesados, como por las autoridades o servidores públicos a los que imputen las violaciones, o bien que las Comisiones requieran y recaben de oficio, serán valoradas en su conjunto por el Visitador General, de acuerdo con los principios de la lógica y de la experiencia, y en su caso de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

Las conclusiones del expediente, que serán la base de las recomendaciones, estarán fundamentadas exclusivamente en la documentación y pruebas que obren en el propio expediente.

Las Comisiones podrán dictar acuerdos de trámite, que serán obligatorios para las autoridades y servidores públicos para que comparezcan o aporten información o documentación. Su incumplimiento acarreará sanciones y responsabilidades que comentaremos (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Concluida la investigación, el Visitador General formulará, un proyecto de recomendación o acuerdo de no responsabilidad en los cuales se analizarán los hechos, los argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, a fin de determinar si las autoridades o servidores han violado o no los derechos laborales de los afectados, al haber incurrido en actos y omisiones ilegales, irrazonables, injustas, inadecuadas o erróneas, o hubiesen dejado sin respuesta las solicitudes presentadas por los interesados durante un periodo que exceda notoriamente los plazos fijados por las leyes. En el proyecto de recomendación, se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos del trabajo, y si procede en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado. Los proyectos antes referidos serán sometidos al Presidente de las Comisiones para su consideración final.

En caso de que no se comprueben las violaciones a los derechos laborales imputadas, las Comisiones dictarán acuerdo de no responsabilidad (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

En caso de que en verdad se comprueben las violaciones a los derechos humanos laborales imputadas, las Comisiones dentro de la recomendación que emitan, enviarán un oficio (acompañado de copias certificadas de las actuaciones sobre la queja) en donde solicitarán a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo

Administrativo el estudio del asunto con el fin de lograr la aplicación de la sanción correspondiente, al servidor público respectivo, conforme a los procedimientos señalados en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y demás leyes respectivas. Dichas sanciones son las siguientes:

- I.- Apercibimiento privado o público, este último a través del órgano informativo de las Comisiones;
- II.- Amonestación Privada o pública, esta última a través también del órgano informativo de las Comisiones;
- III.- Suspensión;
- IV.- Destitución del puesto;
- V.- Sanción económica por el doble del monto por los beneficios obtenidos y daños y perjuicios causados por la violación de los derechos humanos; e
- VI.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Quando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique lucro o cause daños y perjuicios, será de un año hasta diez si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.¹⁸⁶

Por otro lado, la recomendación será pública y autónoma, no tendrá carácter imperativo para la autoridad o servidor público a los cuales se dirigirá y, en consecuencia, no podrá por sí misma anular, modificar o dejar sin efecto las resoluciones o actos contra los cuales se hubiese presentado la queja o la denuncia. En todo caso, una vez recibida, la autoridad o servidor público de que se trate informará, dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación si acepta

dicha recomendación. Entregará, en su caso, en otros quince días adicionales, las pruebas correspondientes de que ha cumplido con la recomendación. Dicho plazo podrá ser ampliado cuando la naturaleza de la recomendación así lo amerite.

El proyecto de recomendación se realizará por el visitador adjunto de acuerdo a los lineamientos que al efecto dicte el Visitador General, el Director General de Visitaduría o los respectivos directores de área. El visitador adjunto tendrá la obligación de consultar los precedentes que sobre casos análogos o similares haya resuelto la Comisión respectiva (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

El proyecto de recomendación, una vez concluido, se presentará a la consideración del Visitador General respectivo para que se formulen todas las observaciones y consideraciones que resulten pertinentes. Cuando las modificaciones hayan sido incorporadas al texto del proyecto, el anterior funcionario lo presentará a la consideración del Presidente de la Comisión.

El mismo Presidente estudiará todos los proyectos de recomendación que los Visitadores Generales presenten a su consideración, formulará las modificaciones, las observaciones y las consideraciones que resulten convenientes y, en su caso, suscribirá el texto de la recomendación.

Los textos de las recomendaciones contendrá los siguientes elementos: a). Descripción de los hechos violatorios de los Derechos Humanos Laborales; b). Enumeración de las evidencias que demuestran la violación a los anteriores derechos; c). Descripción de la situación jurídica generada por la violación a los derechos antes mencionados y del contexto en el que los hechos se presentaron; d). Observaciones, adinmiculación de pruebas y razonamientos lógico-jurídicos y de equidad en los que se soporte la convicción sobre la violación de los derechos

¹⁰⁰ Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de

reclamada; y e). Recomendaciones específicas, que son las acciones que se solicitan a la autoridad sean llevadas a cabo para efecto de reparar la violación a derechos y sancionar a los responsables (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Una vez que la recomendación haya sido suscrita por el Presidente, ésta se notificará de inmediato a la autoridad o servidor público a la que vaya dirigida, a fin de que ésta tome las medidas necesarias para el cumplimiento de la recomendación. La misma se dará a conocer a la opinión pública varios días después de su notificación. Cuando las acciones solicitadas en la recomendación no requieran de discreción para su cabal cumplimiento, éstas se podrán dar a conocer de inmediato en los medios de comunicación.

Las recomendaciones se publicarán ya sea de manera íntegra o una síntesis de la misma en las gacetas oficiales de cada una de las Comisiones. Cuando la naturaleza del caso lo requiera, sólo el Presidente de dichos organismos podrá disponer que ésta no sea publicada. Las anteriores serán notificadas a los quejosos dentro de los siguientes seis días naturales a aquél en que la misma fue firmada por el Presidente .

La autoridad o servidor público a quien se haya dirigido una recomendación, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para responder si la acepta o no. En caso negativo, así se hará del conocimiento de la opinión pública. En caso afirmativo dispondrá de un plazo de quince días contados a partir del vencimiento del término del que disponía para responder a la aceptación, con el objeto de enviar las pruebas de que la recomendación ha sido cumplida. Cuando a juicio del destinatario de la anterior, el plazo al que se refiere con antelación para el envío de las pruebas del cumplimiento sea insuficiente, así lo expondrá de manera razonada el Presidente, estableciendo una propuesta de fecha límite para probar el cumplimiento de la misma.

Se entiende que la autoridad o servidor público que haya aceptado una recomendación, asume el compromiso de dar a ella su total cumplimiento.

Una vez expedida la recomendación, la competencia de las Comisiones consiste en dar seguimiento y verificar que ella se cumpla en forma cabal. En ningún caso tendrá competencia para intervenir con la autoridad involucrada en una nueva o segunda investigación, formar parte de la Comisión Administrativa o participar en una Averiguación Previa sobre el contenido de la primera.

Concluida la investigación y en caso de existir los elementos de convicción necesarios para demostrar la no existencia de violaciones a Derechos Laborales, o de no haberse acreditado éstos de manera fehaciente, el visitador adjunto lo hará del conocimiento de su superior inmediato a fin de que se inicie la elaboración del documento de no responsabilidad correspondiente.

La formulación del proyecto del documento antes mencionado, y su consecuente aprobación, se realizará de acuerdo con los lineamientos que para los efectos de las recomendaciones establecen los anteriores párrafos.

Los textos de los multicitados documentos de no responsabilidad contendrán los siguientes elementos: a) Los antecedentes de los hechos que fueron alegados como violatorios; b) Enumeración de las evidencias que demuestran la no violación de Derechos Laborales o la inexistencia de aquéllas en las que se soporta la violación; c) Análisis de las causas de no violación; y d) Conclusiones (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Los anteriores documentos serán de inmediato notificados a los quejosos y a las autoridades o servidores públicos a los que vayan dirigidos. Estos, serán publicados íntegramente en la Gaceta de las Comisiones. También se podrá hacer del conocimiento de los medios de comunicación con las modalidades que establezca el Presidente de dichos órganos.

Los documentos de no responsabilidad que expidan las Comisiones se referirán a casos concretos cuyo origen es una situación específica. En consecuencia, no son de aplicación general y no eximen de responsabilidad a la autoridad respecto a otros casos de la misma índole.

Cuando un quejoso de manera dolosa hubiese faltado a la verdad ante estos organismos de protección, ésta, de acuerdo con la gravedad y circunstancias del caso, podrá presentar la denuncia penal correspondiente por el delito de falsedad de declaraciones rendidas a una autoridad distinta de la judicial.

Los expedientes de queja que hubieran sido abiertos podrán ser concluidos por las siguientes causas: a). Por incompetencia de las Comisiones para conocer de la queja planteada; b). Cuando por no tratarse de violaciones de Derechos Humanos Laborales se oriente jurídicamente al quejoso; c). Por haberse dictado la recomendación correspondiente, quedando abierto el caso exclusivamente para los efectos del seguimiento de dicho documento; d). Por haberse enviado a la autoridad o servidor público señalado como responsable un documento de no responsabilidad; e). Por desistimiento del quejoso; f). Por falta de interés del quejoso en la continuación del procedimiento; g). Por haberse dictado anteriormente un acuerdo de acumulación de expedientes; y h). Por haberse solucionado la queja mediante los procedimientos de conciliación o durante el trámite respectivo.

No tendrán competencia las Comisiones tratándose de: a). Asuntos jurisdiccionales; b). Los conflictos entre particulares; c). Los asuntos electorales; d). Las quejas no presentadas en los términos señalados anteriormente (extemporáneas); e). Los asuntos de competencia de la Comisión Nacional en los cuales no haya ejercitado la facultad de atracción, para las Estatales, o en los casos de la competencia de las Comisiones Estatales en tratándose de la Nacional; f). Los asuntos que vulneren su autonomía y su autoridad moral; y g). Las consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales.

En todas aquellas quejas en las que aparezca una causal de incompetencia de las Comisiones, pero al propio tiempo resulte posible orientar jurídicamente al quejoso, se determinará siempre esta segunda opción para dar por concluido el expediente.

Los expedientes de queja serán formalmente concluidos mediante la firma del acuerdo correspondiente del Visitador General a quien le haya correspondido conocer el asunto. En dicho acuerdo se establecerá con toda claridad la causa de conclusión del expediente y su fundamento legal y reglamentario.

Los acuerdos de conclusión de los expedientes de queja serán firmados por el Visitador General una vez que se haya realizado la notificación correspondiente tanto al quejoso como a la autoridad o servidor público que hubiese estado involucrado.

Sólo se procederá a notificar a la autoridad o servidor público que hubiese sido señalado como responsable de la conclusión de un expediente, cuando se le hubiere corrido traslado con la queja y solicitado los informes respectivos.

Las Comisiones no estarán obligadas a entregar ninguna de sus pruebas a la autoridad a la cual dirigió una recomendación o algún particular. Si dichas pruebas le son solicitadas, discrecionalmente determinará si son de entregarse o no.

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos. Las pruebas deberán ofrecerse en la presentación de la queja, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que deban ser solicitadas a alguna autoridad.

Las Comisiones desecharán aquellas pruebas que no tengan relación con la queja planteada o que resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello. También las pruebas deberán ser acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que tengan que contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por las Comisiones.

Por otro lado, las recomendaciones y los acuerdos de no responsabilidad se referirán a casos concretos: las autoridades no podrán aplicarlos a otros casos por analogía o por mayoría de razón.

En contra de las recomendaciones, acuerdos o resoluciones definitivas de la Comisiones Estatales procederán los recursos de *queja y el de impugnación*, mientras que en el caso de la Comisión Nacional no habrá recurso alguno (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Procede el recurso de queja ante la Comisión Nacional en los siguientes supuestos: a). por las omisiones en que hubiera incurrido una Comisión Estatal de Derechos Humanos durante el tratamiento de una queja presuntamente violatoria de Derechos Laborales, siempre y cuando tal omisión hubiera causado un perjuicio grave al quejoso y que pueda tener efecto sobre el resultado final de la queja; y, b). Por la

manifiesta inactividad de la Comisión Estatal de Derechos Humanos en el tratamiento de una queja presuntamente violatoria de Derechos Laborales.

Para que la Comisión Nacional admita el recurso de queja, se requiere: a). Que el recurso sea interpuesto en la Comisión Nacional; b). Que el recurso sea suscrito por la persona o personas que tengan el carácter de quejosos o agraviados en el procedimiento instaurado por la Comisión Estatal cuya omisión o inactividad se recurre; c). Que hayan transcurrido por lo menos seis meses desde la fecha de presentación de la queja ante la Comisión Estatal; y, d). Que la Comisión Estatal, respecto del procedimiento de queja que se recurre, no haya dictado recomendación alguna o establecido resolución definitiva sobre el mismo.

El recurso de queja deberá ser presentado por escrito y en él se indicará con precisión la omisión o actitud de la Comisión Estatal que se recurre, con indicación de los agravios que genera al quejoso. Igualmente el quejoso deberá acompañar al escrito de queja las pruebas documentales con que cuente para fundamentar los agravios que exponga. En casos de urgencia, el recurso de queja podrá interponerse de manera verbal. El visitador adjunto al que le corresponda conocer del recurso prevendrá al quejoso para que lo presente por escrito dentro del término de tres días naturales, así como las pruebas documentales correspondientes.

La Dirección General de Quejas y Orientación, al recibir un recurso de queja, procederá de la siguiente manera:

- a). Registrará la queja en la base de datos correspondiente y le asignará un número de expediente. La numeración y los datos de identificación de los recursos de queja serán distintos a los de las quejas que corresponde conocer a la Comisión Nacional en primera instancia.
- b). Si el número de expediente del recurso de queja es impar, se turnará a la Primera Visitaduría General ; si es par, se turnará a la Segunda Visitaduría General.
- c). Enviará al quejoso o agraviado el acuse de recibo del escrito de queja.

La Coordinación de Procedimientos Internos de cada Visitaduría General, al recibir el escrito que contenga el recurso de queja, dará aviso de inmediato al Visitador General a fin de que éste ordene a algún visitador adjunto que realice la calificación del recurso.

La Calificación del recurso, que deberá autorizar el Visitador General, podrá ser:

- a). De admisión del recurso, cuando éste satisfaga los requisitos legales y reglamentarios;
- b). De desechamiento del recurso, cuando éste sea notoriamente infundado e improcedente;
- c). Acuerdo pendiente, cuando se requiera de información o precisiones por parte del recurrente. El plazo de sesenta días a que nos referiremos más adelante, empezará a correr hasta que tales informes o precisiones se hayan formulado y el recurso haya sido admitido.

Una vez que las Comisión Estatal recurrida rinda el informe a la Nacional, esta analizará los agravios hechos valer por el recurrente. Sólo de manera excepcional y con el carácter de evidencias para mejor proveer se solicitarán y desahogarán pruebas distintas a las documentales ofrecidas por el recurrente o presentadas por la Comisión Estatal respectiva.

La facultad de atracción se presentará ante la inactividad de los órganos estatales respectivos, o cuando la queja se hubiese presentado originalmente ante la Comisión Nacional o cuando se trate de una presunta violación que por su importancia trascienda el interés de la Entidad Federativa e incida en la opinión pública nacional y, en esos casos, siempre y cuando la naturaleza del asunto resulte de especial gravedad. El acuerdo de atracción será firmado exclusivamente por el Presidente la Comisión Nacional o por un Visitador General y se notificará al Presidente de la Comisión Estatal respectiva y a la autoridad local señalada como responsable.

Las resoluciones que adopte la Comisión Nacional responde de los recursos de queja, podrán ser: a). Recomendación dirigida a la Estatal correspondiente con el fin de que se subsane la omisión o inactividad recurrida; b). Documento de no responsabilidad dirigido al organismo estatal correspondiente, cuando los agravios hechos valer por el recurrente sean falsos o infundados; c). Acuerdo de atracción de la queja.

Por otro lado, procede el recurso de impugnación ante la Comisión Nacional en los siguientes supuestos:

a). Por las resoluciones definitivas tomadas por una Comisión Estatal. Se entiende por resolución definitiva toda forma de conclusión de un expediente con motivo de presuntas violaciones a los Derechos Laborales;

b). Por el contenido de una recomendación dictada por la Comisión Estatal cuando a juicio del quejoso ésta no intente reparar debidamente la violación denunciada; y.

c). Por el deficiente o insatisfactorio cumplimiento por parte de las autoridades de una recomendación emitida por la Comisión Estatal.

Para que la Comisión admita el recurso de impugnación se requiere:

a). Que el recurso sea interpuesto directamente ante la correspondiente Comisión Estatal;

b). Que el recurso sea suscrito por la persona o personas que hayan tenido el carácter de quejosos o agravados en el procedimiento instaurado anteriormente ante la Estatal; y

c). Que el recurso se presente ante la respectiva Comisión Local dentro de un plazo de treinta días naturales contados a partir de la notificación del acuerdo de

conclusión o de que el quejoso hubiere tenido noticia sobre la información definitiva de la autoridad acerca del cumplimiento de la recomendación.

El recurso de impugnación se presentará por escrito ante la Comisión Estatal respectiva y deberá contener una descripción concreta de los agravios que se generan al quejoso, el fundamento de los mismos y las pruebas documentales con que se cuente. En caso de que el promovente presente directamente el recurso de impugnación ante la Comisión Nacional, ésta lo remitirá mediante oficio al organismo local.

La Comisión Estatal, dentro de los quince días naturales siguientes a la interposición del recurso de impugnación, deberá enviarlo a la Nacional acompañándolo del expediente del caso (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Al recibir el recurso de impugnación, la Comisión Local deberá verificar que esté debidamente firmado y cuente con los datos de identificación necesarios del quejoso. En su caso, podrá requerir al promovente para que subsane tales omisiones. Mientras no se cuente con los datos de identificación solicitados, no computarán los términos. La Comisión Estatal, al enviar el recurso de impugnación, deberá mencionar si al recibir el mismo hizo alguna prevención al que promueve y cuál fue el resultado. En ningún caso la Comisión Estatal podrá analizar ni rechazar un recurso de impugnación en cuanto al fondo del asunto. Tampoco podrá pedir al quejoso que aclare el contenido del escrito de promoción.

En el supuesto de una recomendación que inicialmente se aceptó y se cumplió parcialmente, pero con el transcurso del tiempo se dejó de cumplir, al admitirse el trámite el recurso se deberá acreditar que se trata del mismo quejoso, la misma autoridad a la que se envió la recomendación y los mismos actos violatorios sobre los que se emitió la recomendación. Durante la tramitación del recurso, se verificará que

por parte del quejoso no haya habido acciones que alteren los hechos que motivaron la recomendación.

Si perjuicio de la responsabilidad en que hubiese incurrido la autoridad, si durante la tramitación del recurso de impugnación la autoridad acredita el cumplimiento de la recomendación, la Comisión Nacional lo hará del conocimiento del quejoso para que, en un plazo de quince días contados a partir del acuse de recibo, manifieste lo que a su derecho convenga. Si al transcurrir el plazo no se recibe escrito del quejoso, se enviará el expediente al archivo.

Los trámites internos a los que se sujetarán la recepción, la admisión y la investigación del recurso de impugnación serán iguales que los del recurso de queja.

Las recomendaciones, los documentos de no responsabilidad, las confirmaciones de resoluciones definitivas y las declaraciones de suficiencia o insuficiencia serán aprobadas y suscritas por el Presidente de la Comisión Nacional.

Las recomendaciones giradas a las Comisiones Estatales estarán sujetas al mismo seguimiento que la Coordinación General correspondiente haga respecto de las demás. Las resoluciones de la Comisión Nacional mediante las que se conduzca de manera definitiva un expediente de queja o impugnación no admitirán recurso alguno.

De acuerdo con el sistema nacional no jurisdiccional de protección de los Derechos Humanos previsto en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política, la Comisión Estatal a la que se dirija una resolución derivada de un recurso de queja o impugnación dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación deberá informar sobre el cumplimiento que a dicha resolución haya dado. Asimismo, contará con quince días adicionales para enviar la documentación respectiva que pruebe ese cumplimiento.

Si la Comisión Estatal a la que se dirigió una resolución derivada de un recurso de queja o impugnación no remite las pruebas de cumplimiento dentro del plazo fijado en el artículo anterior, incurrirá en responsabilidad, en cuyo caso la Comisión Nacional podrá atraer el expediente en cuestión para la investigación y el envío a la autoridad correspondiente, según sea el caso, de la recomendación, documento de no responsabilidad o el que corresponda.

Las Comisiones notificarán inmediatamente, a través de un oficio con acuse de recibo, a los quejosos los resultados de las investigaciones, la recomendación que haya dirigido a las autoridades o servidores públicos responsables de las violaciones respectivas, la aceptación y la ejecución que se haya dado a la misma, así como, en su caso, el acuerdo de no responsabilidad. En caso de que existiera escrito de inconformidad del quejoso sobre la forma de concluir el expediente o nueva documentación sobre el asunto de queja se procederá a la reapertura del expediente anteriormente mencionada.

Los Presidentes de las Comisiones, los Visitadores Generales y adjuntos tendrán fe pública en el desempeño de sus funciones. Se entenderá por fe pública la facultad de autenticar documentos preexistentes o declaraciones y hechos que tengan lugar o estén aconteciendo en presencia de dichos funcionarios, sin perjuicio del valor probatorio que en definitiva se les atribuya de acuerdo con los principios de la lógica y de la experiencia, y en su caso de la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja. Las declaraciones y hechos a que alude el párrafo anterior, se harán constar en el acta circunstanciada que al efecto levantará el funcionario correspondiente.

Durante la fase de investigación de la queja, los Visitadores Generales, los adjuntos o los funcionarios que sean designados al efecto, podrán presentarse a cualquier oficina administrativa para comprobar cuantos datos fueren necesarios; hacer las entrevistas personales pertinentes, sea con autoridades o con testigos, o proceder al estudio de los expedientes o documentación necesarios. Las autoridades

deberán dar las facilidades que se requieran para el buen desempeño de las labores de investigación y permitir el acceso a la documentación o a los archivos respectivos.

Se podrá requerir hasta dos ocasiones a la autoridad a la que se corrió traslado de la queja para que rinda el informe o envíe la documentación solicitada. El lapso que deberá correr entre los dos requerimientos será de quince días contados a partir del acuse de recibo. Los dos requerimientos procederán tanto en el caso de que la autoridad no rinda el informe, como para el supuesto de que lo rinda pero no envíe la documentación solicitada. De no recibir respuesta, el Visitador General podrá disponer de algún funcionario de las Comisiones para que acuda a la oficina de la autoridad para hacer la investigación respectiva. Si del resultado de la investigación se acredita la violación a los derechos laborales, la consecuencia inmediata será una recomendación en la que se precise la falta de rendición del informe a cargo de la autoridad. En estos casos no habrá posibilidad de amigable composición ni operará la prueba en contrario. El envío de la recomendación no impedirá que las Comisiones puedan solicitar la aplicación de las responsabilidades administrativas correspondientes en contra del funcionario respectivo. Si al concluir la investigación no se acredita violación de derechos laborales alguna, se hará del conocimiento del quejoso y, en su caso, se le orientará. En esta específica situación, no habrá lugar a elaborar documento de no responsabilidad a la autoridad (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Cuando una autoridad o servidor público federal deje de dar respuesta a los requerimientos de información de las Comisiones en más de dos ocasiones diferentes, el caso será tomado a la Secretaría de la Contraloría General de la Federación a fin de que, en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se instaure el procedimiento administrativo que corresponda y se impongan las sanciones que resulten aplicables.

Para el efecto de documentar debidamente las evidencias en un expediente de queja instaurado por presuntas violaciones a derechos laborales, las Comisiones

podrán solicitar la rendición y desahogar todas aquellas pruebas que resulten indispensables, con la sola condición de que éstas estén previstas como tales en la Ley Federal del Trabajo.

El Visitador General podrá requerir a las autoridades para que adopten medidas precautorias o cautelares ante las noticias de la violación reclamada, cuando ésta considere grave y sin necesidad de que estén comprobados los hechos u omisiones aducidos, constituyendo razón suficiente el que, de ser ciertos los mismos, resulte difícil o imposible la reparación del daño causado o la restitución al agraviada o en el goce de sus derechos laborales. Las medidas precautorias o cautelares solicitadas se notificarán a los titulares de las áreas o a quienes los sustituyan en sus funciones, utilizando a tal efecto cualquier medio de comunicación escrita o electrónica. Las autoridades o servidores públicos a quienes se haya solicitado una medida precautoria o cautelar contarán con un plazo máximo de tres días para notificar a las Comisiones si dicha medida ha sido aceptada. En caso de que la solicitud se realice vía telefónica, se levantará acta circunstanciada.

Cuando sean ciertos los hechos, la autoridad a la que se notifique el requerimiento de las Comisiones para que decreta una medida cautelar o precautoria negare los mismos o no adoptare la medida requerida, esta circunstancia se hará notar en la recomendación que se emita una vez realizadas las investigaciones al efecto de que se hagan efectivas las responsabilidades del caso. Cuando los hechos violatorios no resulten ciertos, las medidas solicitadas quedarán sin efecto.

Las medidas precautorias o cautelares se solicitarán, cuando la naturaleza del caso lo amerite, por un plazo cierto que no podrá ser superior a treinta días. Durante este lapso, las Comisiones deberán concluir el estudio de la queja y se pronunciará sobre el fondo del mismo.

En el desempeño de sus funciones, los funcionarios de las Comisiones estarán obligados a identificarse con la credencial que a su nombre se expida. En caso de que

algún funcionario hiciera uso indebido de la credencial, será sujeto a responsabilidad administrativa y, en su caso, penal. Para tal efecto, el Visitador General, luego de escuchar al funcionario implicado y previo acuerdo del Presidente de la Comisión, podrá imponer la sanción que corresponda o presentar la denuncia ante el Ministerio Público respectivo.

Quando una queja calificada como presuntamente violatoria a los Derechos Laborales no se refiera a violaciones a los derechos a la vida o a la integridad física o psíquica o a otras que se consideren especialmente graves por el número de afectados o sus posibles consecuencias, la misma podrá sujetarse a un procedimiento de conciliación con las autoridades señaladas como presuntas responsables. En estos supuestos, el Visitador General correspondiente, de una manera breve y sencilla, presentará por escrito a la autoridad o servidor público la propuesta de conciliación del caso, siempre dentro del respeto de los Derechos Humanos y Laborales que se consideren afectados, a fin de lograr una solución inmediata a la violación. Para este efecto, se deberá escuchar al quejoso.

La autoridad o servidor público a quien se envíe una propuesta de conciliación, dispondrá de un plazo de quince días naturales para responder a la propuesta, también por escrito, y enviar las pruebas correspondientes. Si durante los noventa días siguientes a la aceptación de la propuesta de conciliación, la autoridad no la hubiera cumplido totalmente, el quejoso podrá hacer saber a las Comisiones para que, en su caso, dentro del término de setenta y dos horas hábiles, contadas a partir de la interposición del escrito del quejoso, se resuelva sobre la reapertura del expediente, determinándose las acciones que correspondan.

El visitador adjunto a quien corresponda el conocimiento de una queja susceptible de ser solucionada por la vía conciliatoria, inmediatamente dará aviso al quejoso o agraviado de esta circunstancia, aclarándole en qué consiste el procedimiento y sus ventajas. Asimismo, el visitador adjunto mantendrá informado al quejoso del avance del trámite conciliatorio hasta su total conclusión.

Cuando la autoridad o servidor público correspondiente no acepte la propuesta de conciliación formulada por las Comisiones, la consecuencia inmediata será la preparación del proyecto de recomendación que corresponda.

Durante el trámite conciliatorio, la autoridad o servidor público correspondiente podrán presentar a las Comisiones las evidencias que consideren pertinentes para comprobar que en el caso particular no existen violaciones a los derechos laborales o para oponer alguna o algunas causas de incompetencia de dichos organismos protectores.

El Presidente de las anteriores deberá publicar, en su totalidad o en forma resumida, las recomendaciones o los acuerdos de no responsabilidad. En casos excepcionales podrá determinar si los mismos sólo deban comunicarse a los interesados de acuerdo con las circunstancias del propio caso.

El Presidente también deberá enviar un informe anual, tanto a las Legislaturas Estatales o al Congreso de la Unión, en tratándose la Comisión Nacional, como a los titulares del Ejecutivo Estatal y Federal según corresponda, sobre las actividades que haya realizado en el período respectivo. Dicho informe será difundido en la forma más amplia posible para conocimiento de la sociedad.

Ninguna autoridad o servidor público dará instrucciones a las Comisiones, con motivo de los informes que se refieren en el anterior párrafo.

Las inconformidades se substanciarán mediante los recursos de queja e impugnación, con base en lo dispuesto por el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de acuerdo con las disposiciones de las leyes. Se aplicarán supletoriamente y en lo que resulte procedente, los preceptos del procedimiento de las Comisiones. Las resoluciones de la Comisión Nacional sobre estas inconformidades no admitirá recurso alguno.

Como hemos mencionado, el recurso de queja sólo podrá ser promovido por los quejosos, o denunciantes que sufran un perjuicio grave, por las omisiones o por la inacción de los Organismos locales, con motivo de los procedimientos que hubiesen substanciado ante los mismos, y siempre que no exista recomendación alguna sobre el asunto de que se trate; y hayan transcurrido seis meses desde que se presentó la queja o denuncia ante el propio Organismo local. En caso de que el anterior acredite estar dando seguimiento adecuado a la queja o denuncia, el recurso de queja deberá de ser desestimado.

El recurso de queja deberá ser presentado directamente ante la Comisión Nacional, por escrito, o en casos de urgencia, oralmente o por cualquier medio de comunicación; en este supuesto, la instancia deberá ser ratificada dentro de los tres días siguientes por el interesado. En dicho escrito o comunicación deberán precisarse las omisiones o inactividad del Organismo Estatal respectivo; acompañado de las pruebas documentales que los sustentan. La Comisión Nacional, antes de pronunciarse sobre la admisión del recurso, podrá desecharlo de plano cuando lo considere notoriamente infundado o improcedente.

La tramitación será breve y sencilla. Una vez admitido el recurso, la Comisión Nacional correrá traslado del mismo, al Organismo Estatal contra el cual se presentó, para que rinda un informe en un plazo no mayor de diez días hábiles, el cual deberá acompañar con las constancias y fundamentos que justifique su conducta. Si dicho informe no se presenta dentro de dicho plazo, se presumirán ciertos los hechos señalados, salvo prueba en contrario.

La Comisión Nacional deberá pronunciarse sobre la queja en un término que no exceda de sesenta días, a partir de la aceptación del recurso, formulando una recomendación al Organismo Local, para que subsane, de acuerdo con su propia legislación, las omisiones o inactividad en las que hubiese incurrido: o bien declarará infundada la inconformidad cuando considere suficiente la justificación que presente

ese órgano. Éste deberá informar en su caso, en un plazo no mayor de quince días hábiles, sobre la aceptación y cumplimiento que hubiese dado a dicha recomendación.

La Comisión Nacional ante un recurso de queja por omisión o inactividad, si considera que el asunto es importante y el Organismo Estatal puede tardar mucho en expedir su recomendación, podrá atraer esa queja y continuar tramitándola con el objeto de que sea este Organismo el que emita en su caso, la recomendación correspondiente.

El recurso de impugnación procederá exclusivamente ante la Comisión Nacional y contra las resoluciones definitivas de los Organismos Estatales o respecto de las informaciones también definitivas de las autoridades locales sobre el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los citados organismos estatales cuando, a juicio de la Comisión Nacional, se violen ostensiblemente los derechos de los quejosos o denunciantes en los procedimientos seguidos ante los citados Organismos, y los derechos deban protegerse de inmediato.

El recurso de impugnación deberá contener una descripción concreta de los hechos y razonamientos en que se apoya, así como las pruebas documentales que se consideren necesarias. A su vez, las Comisiones Estatales deberán enviar, con la instancia del recurrente, un informe sobre la recomendación que se impugna con los documentos justificativos que considere necesarios.

El recurso de impugnación interpuesto contra una recomendación de carácter local, o contra la insuficiencia en el cumplimiento de la misma por la autoridad local, deberá presentarse por escrito ante el Organismo Estatal que hubiere formulado, dentro de un plazo de treinta días naturales, contados a partir de que el recurrente tuvo conocimiento de la propia recomendación. El citado Organismo local deberá enviar el recurso ante la Comisión Nacional dentro de los quince días siguientes.

Sólo quienes hayan sido quejosos en un expediente integrado por un Organismo Estatal, estarán legitimados para interponer los recursos de impugnación, tanto contra las recomendaciones de dichos organismos como contra la insuficiencia de las autoridades locales en el cumplimiento de ellas (cfr. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y Reglamento).

Una vez que la Nacional hubiese recibido el recuso de impugnación, de inmediato examinará su procedencia y, en caso necesario, requerirá la información que considere necesaria del Organismo Estatal respectivo, o de la autoridad correspondiente. Podrá desechar de plano aquellos recursos que considere notoriamente infundados o improcedentes. Una vez admitido el recurso, se correrá traslado del mismo a la autoridad o la Comisión Estatal contra el cual se hubiese interpuesto, según sea el caso, a fin de que las consecuencias y fundamentos que justifiquen su conducta. Si dicho informe no se presenta oportunamente, en relación con el trámite del recurso, se presumirán ciertos los hechos señalados en el recurso de impugnación, salvo prueba en contrario. De acuerdo con la documentación respectiva, la Comisión Nacional examinará la legalidad de la recomendación del Organismo Local, o de la conducta de la autoridad sobre el cumplimiento de la que es preciso un período probatorio, se recibirán ofrecidas por los interesados o por los representantes oficiales de dichos organismos.

Una vez agotada la tramitación, la Comisión Nacional deberá resolver el recurso de impugnación en un plazo no mayor de sesenta días hábiles, en el cual deberá pronunciarse por: a). La confirmación de la resolución definitiva del Organismo local; b). La modificación de la propia recomendación, caso en el cual formulará, a su vez, una recomendación al Organismo local; c). La declaración de suficiencia en el cumplimiento de la recomendación formulada por el Organismo Estatal respectivo; y, d). La declaración de insuficiencia en el cumplimiento de la recomendación del Organismo Estatal por parte de la autoridad local a la cual se dirigió, supuesto en el que la Comisión Nacional formulará una recomendación dirigida a dicha autoridad, la que deberá informar sobre su aceptación y cumplimiento.

Las autoridades y servidores públicos de carácter federal así como los locales y municipales, involucrados en asuntos de competencia de las Comisiones, ya sea la Nacional o las Estatales, o que por razón de sus funciones o actividades puedan proporcionar información pertinente, deberán cumplir en sus términos con las peticiones de los mencionados organismos protectores de los derechos humanos y laborales. Así también, las autoridades o servidores públicos a los que se les solicite información o documentación que se estime con carácter reservado, lo comunicarán a las Comisiones y expresarán las razones para considerarla así. En ese supuesto, los Visitadores Generales de las Comisiones tendrán la facultad de hacer la calificación definitiva sobre la reserva, y solicitar que se les proporcione la información o documentación, que se manejará en la más estricta confidencialidad.

Las autoridades y servidores públicos, federales, locales y municipales, colaborarán dentro del ámbito de su competencia, con las Comisiones. Sin perjuicio de las atribuciones legales que correspondan a los Organismos Estatales, la Comisión Nacional podrá celebrar convenios o acuerdos con dichas autoridades y servidores públicos para que puedan actuar como receptores de quejas y denuncias de competencia federal, las que remitirán a la Comisión por los medios más expeditos.

Las autoridades y los servidores públicos serán responsables penal y administrativamente por los actos u omisiones en que incurran durante y con motivo de la tramitación de quejas e inconformidades ante las Comisiones, de acuerdo con las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

Las Comisiones podrán rendir un Informe especial cuando persistan actitudes u omisiones que impliquen conductas evasivas o de entorpecimiento por parte de las autoridades y servidores públicos que deban intervenir o colaborar en sus investigaciones, no obstante los requerimientos que éstas les hubieren formulado. Las Comisiones denunciarán ante los órganos competentes los delitos o faltas que, independientemente de dichas consultas y actitudes, hubiesen cometido las

autoridades competentes para que sean sancionados de acuerdo con las leyes de la materia.

Las Comisiones deberán poner en conocimiento de las autoridades superiores competentes, los actos u omisiones en que incurran autoridades y servidores públicos durante y con motivo de las investigaciones que realizan dichos órganos de protección, para la aplicación de las sanciones administrativas que deban imponerse. La autoridad superior deberá informar a las Comisiones sobre las medidas o sanciones disciplinarias impuestas.

Además de las denuncias sobre los delitos y faltas administrativas en que pueden incurrir las autoridades y servidores públicos en el curso de las investigaciones seguidas por las Comisiones, podrán solicitar la amonestación pública o privada, según sea el caso, al titular de la dependencia de que se trate.

No se propone que la Comisión tenga autoridad para cambiar las resoluciones de los tribunales de trabajo, pero que sí goce de la competencia para conocer de las violaciones a los derechos de los trabajadores, que los auxilien ante su inminente desigualdad con el patrón y que intervengan contra las autoridades que quebrantan la dignidad del trabajador, a cambio de una gratificación.

Por otro lado, también es necesario que estos organismos conozcan de asuntos laborales porque la rectitud con la que hasta ahora se han desarrollado, da la certeza de que no habrá violaciones a los derechos de los trabajadores sin que exista un seguimiento posterior de las comisiones para indagar sobre los responsables de dicha violación de derechos.

También es importante lo que Jorge Carpizo dice acerca de la competencia laboral que tiene la Comisión Nacional. En un principio afirma que las comisiones no tienen competencia en materia laboral porque no interviene una autoridad o servidor público, por tanto para él no existe violación a los derechos humanos, también porque

no se pueden sustituir a las Juntas de Conciliación ni a los Tribunales Colegiados de Circuito y porque no se puede intervenir de fondo en asuntos jurisdiccionales. Ahora bien, cuando en la relación laboral una de las partes es el Estado, se aplican reglas contenidas en los dos párrafos anteriores porque en esas situaciones el Estado actúa y se le considera como un patrón. Después menciona que la Comisión sí es competente en los asuntos laborales en los cuales intervenga una autoridad administrativa, con ese carácter, y que supuestamente se hayan violado derechos humanos.¹⁸⁷

De acuerdo con lo anterior surge la pregunta de qué sucedería si la autoridad jurisdiccional es la que viola los derechos del trabajador, es decir, retraso en la pronunciación del laudo, pérdida intencional del expediente, o acuerdos ante los tribunales del trabajo que permitan el menoscabo de derechos con el fin de concluir un conflicto entre trabajadores y patrones. Recordemos que existen sanciones legales, así como recursos contra estas autoridades, pero también es necesario tomar en cuenta que la mayoría de las veces el trabajador no cuenta con el respaldo de un abogado o con la solvencia económica para pagarlo y, es por esto que se ve en circunstancias adversas que le truncan su desarrollo normal; sin embargo, con el auxilio del personal capacitado de las comisiones, el asalariado tendría mayor protección de los derechos que le son inherentes ante los insaciables personajes corruptos que abundan en los tribunales y en los órganos de la administración pública.

Es muy claro que la norma que niega la competencia en materia laboral a las comisiones haya sido creada así, ya que desde el primer momento dichos organismos se hubiesen visto invadidos por miles y miles de quejas en esta materia, las cuales, no hubieran podido atender por cuestiones administrativas, puesto que apenas empezaba, pero ahora con la gran trayectoria que se observa en cada uno de los informes de estos órganos, creemos que tendrán la capacidad de respuesta suficiente para atender este tipo de quejas.

¹⁸⁷ CARPIZO, Jorge. Competencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en Materia Laboral y Electoral. Caleidoscopio Jurídico-Político. (Facultad de Derecho).

Con respecto a lo anterior, la Comisión Nacional de Derechos Humanos ha demostrado en estos casi siete años de funcionamiento una fructífera actividad, la cual muestra la oportunidad y la verdadera eficacia con la que ha protegido los derechos humanos. Esta actitud debería de ser ejemplo para algunos organismos de derechos humanos en otros países de América Latina.

Como ejemplo encontramos que durante mayo de 1995 a mayo de 1996, se recibieron 10,360 quejas, de las cuales fueron concluidas 9,229, por tanto resolvió en seis meses un 98% de las quejas recibidas. Con la anterior cifra observamos que este avance en la defensa de los derechos es eficaz, por lo que la Comisión ha cumplido su misión.¹⁰⁸

Insistimos, debe de quedar bien claro que no se trata de una segunda instancia la presentación de la queja en las Comisiones, sino que sólo sea un medio a través del cual se conozcan las conductas erróneas de las autoridades laborales y así tratar de corregirlas.

Es necesario que los organismos protectores de derechos humanos sean un respaldo de seguridad para los ciudadanos, es decir, como un órgano protector y vigilante que se encargará de observar el movimiento inexacto de las autoridades que perjudica a los habitantes de este país.

Es necesario recalcar que las recomendaciones de las Comisiones no tienen obligatoriedad, y si la autoridad la acata o se abstiene de hacerlo no sufre por ello sanción alguna, sólo el desprecio social, ya que su mala conducta será expuesta a través de una recomendación publicada en las gacetas oficiales de dichos organismos de derechos.

Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1991. p. 108.

¹⁰⁸ Comisión Nacional de Derechos Humanos. Informe Anual. Mayo 1995 - Mayo 1996. México. 1996. p. 12.

Sabemos bien que no cabe recurso ordinario alguno sobre las resoluciones o laudos emitidos por las autoridades de trabajo, tal lo demuestra el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo:

- "Art. 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las juntas no pueden revocar sus resoluciones."

Aunado a lo anterior, encontramos además el respaldo al anterior razonamiento en las siguientes tesis jurisprudenciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Instancia: Cuarta sala.
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
 Epoca: 6ª.
 Volumen: XVII.
 Pagina: 186.

"RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS, IRREVOCABILIDAD DE LAS.

El laudo que revoca un acuerdo por el que se decide la cesación al derecho de los salarios caídos hasta fecha determinada y condena al pago de los mismos hasta la fecha en que sea reinstalado el trabajador, constituye una evidente violación al artículo 555 (ahora el 848) de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son irrevocables y contra ellas no cabe recurso alguno. Por tanto, el laudo debió limitar la condena al pago de salarios caídos a los correspondientes a la fecha determinada a que se refiere el acuerdo que decidió la cesación de los salarios caídos; pues al no hacerlo, violó el precepto citado y las garantías de los artículos 14 y 16 constitucionales."

Amparo directo 1435/58.- Textiles Montreal, S.A.- 14 de Noviembre de 1958.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Arturo Martínez Adame.

Instancia: Cuarta sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación.
Epoca: 5ª.
Volumen: LXII.
Página: 1571.

"LAUDOS, IRREVOCABILIDAD DE LOS.-

De acuerdo con el artículo 555 (ahora 848) de la Ley Federal del Trabajo, es improcedente el recurso de apelación que un trabajador interponga en contra del laudo que pronuncie una junta, ya que tal precepto establece la irrevocabilidad de los laudos por las autoridades que los dicten, en el sentido de que no solo no pueden ser revocados, sino ni aún modificados o aclarados en forma alguna por aquellas autoridades, pues si algún recurso o medio de defensa existe contra ellos, éste sólo puede ser el juicio constitucional."

TOMO LXII, Pag. 1571.- Navarro Juan.- 28 de octubre de 1939.

Instancia: Cuarta sala.
Fuente: Apéndice 1985.
Parte: V.
Tesis: 160.
Página: 143.

"LAUDOS. SU IRREVOCABILIDAD.-

De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931(ahora 848), son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues este precepto establece la irrevocabilidad de los laudos por las autoridades que los dicten.

Tomo XLVIII, pag: 2361. Amparo directo 1358/36. Barbudo Ursulo y Coags. 12 de mayo de 1936. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Vicente Santos Guajardo.

Tomo XLVIII, pag. 3096. Amparo en revisión 1589/36. Hernández Rebolledo Refugio. 17 de junio de 1936. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Vicente Santos Guajardo.

Tomo LVIII, pag. 2751. Amparo directo 5823/38. Suárez Barrón Adalberto. 29 de Noviembre de 1938. 5 votos.

Tomo LXIII, pag. 2029. Amparo en revisión 7468/39. Uribe Vicenta. 20 de febrero de 1940. 5 votos. Ponente: Xavier Icaza.

Tomo LXIII, pag. 4172. Amparo directo 8461/39. Sociedad Sindicalista de Equipajeros del Puerto de Veracruz. 20 de marzo de 1940. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salomón González Blanco.¹⁸⁹

Ahora ante tales circunstancias las Comisiones de Derechos Humanos, por medio de sus recomendaciones no podrían pedir a las autoridades laborales que revoquen sus resoluciones, pero sí estarían en aptitud de servir como medio de prueba ante un juicio de garantías promovido por el quejoso, mostrando de manera fehaciente el punto de la violación de los derechos humanos laborales.

Se podría preguntar el por qué las Comisiones de Derechos Humanos deben proteger los derechos en materia laboral y no proteger además a los electorales, ecológicos, jurisdiccionales, etcétera. Para contestar tal interrogante es necesario recordar la figura del Defensor del Ciudadano sueco. Vemos que en este país existen varios tipos de defensores, tales como el Ombudsman de los Consumidores, de la Libertad Económica, de Prensa y de Igualdad de Sexo, mismos que se encargan de cada una de las posibles especialidades de violaciones en dichos temas que se pueden presentar en ese país; sin embargo, en México los órganos de defensa pueden ir desarrollándose a tal manera que sigan la estructura sueca y se vayan especializando en cada una de las materias antes mencionadas.

Por otra parte y para concluir, sólo mencionaremos que en los Reglamentos Internos de las Comisiones tanto la Nacional, como la del Distrito Federal, en sus

¹⁸⁹ Poder Judicial de la Federación, 3er. CD-ROM junio de 1993. Banco de Datos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

artículos 6 y 2 respectivamente, estipulan un sustento a nuestras teorías y propuestas: "para los efectos del desarrollo de las funciones de la Comisión Nacional se entiende que los Derechos Humanos son inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir como ser humano. En este aspecto positivo, son los que reconoce la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los que recogen en los pactos, los convenios y los tratados internacionales suscritos y ratificados por México".¹⁰⁰

Con base en lo anterior podemos argumentar dos cosas: 1.- Que la Comisión está facultada a recibir y atender quejas (para efecto del desarrollo de sus funciones) sobre la presunta violación de derechos que son inherentes a la naturaleza humana, sin los cuales no se puede vivir como ser humano, entonces la Comisión tiene facultad para recibir quejas en materia laboral, puesto que el derecho del trabajo es un derecho del que goza todo individuo y que es inherente a este. La limitante estipulada en la Carta Magna, en la Ley de la Comisión Nacional y en las Leyes Estatales la excepción de atención de las quejas en materia laboral, pero los artículos antes señalados deberían tener la congruencia con las leyes jerárquicamente superiores; y 2.- Que los legisladores no consideran en lo más mínimo al derecho del trabajo como un derecho humano, lo que hace pensar que quieren separar a los derechos laborales de los humanos no importando las consecuencias para los trabajadores.

B) Propuesta de reforma del artículo 102, apartado B de la Constitución Política Mexicana y de los artículos relativos a la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y su Reglamento.

a. Artículo 102, apartado B de la Constitución.

Como ya hemos citado, nuestra Carta Magna estipula en su artículo 102, apartado B, el establecimiento de organismos de protección de los Derechos Humanos

¹⁰⁰ Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Segunda Impresión. México. 1996.

que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas contra actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

En su segundo párrafo, este mismo artículo estipula que estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales o jurisdiccionales. Por lo anteriormente expuesto, el artículo debería ser reformado en su párrafo segundo para quedar como sigue:

- Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales.

Proponemos la reforma de este artículo con el fin de que los trabajadores vean protegidos sus derechos ante las injusticias de la corrupción y la negligencia de las autoridades, además de dar puerta abierta a las demás legislaciones en materia de derechos humanos para enmendar esta omisión tan grave en sus textos.

b. Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Por otro lado, la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en su artículo 7º, menciona que la Comisión no podrá conocer de los asuntos relativos a actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales, resoluciones de carácter jurisdiccional, conflictos de carácter laboral; y consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales.

Con nuestra propuesta el artículo 7º de la mencionada ley, se atendería la omisión y quedaría de la siguiente manera:

- La Comisión Nacional no podrá conocer de los asuntos relativos a:

I. Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales;

II. Resoluciones de carácter jurisdiccional;

III. Se deroga.

IV. Consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales.

Con la reforma que se propone se pretende seguir la línea que marca el artículo de nuestra Carta Magna, además de ratificar la salvaguarda de los derechos de los trabajadores ante las faltas de las autoridades administrativas y tener mayor campo de acción para la mejor convivencia entre los hombres, porque el malestar social por violación de derechos laborales se transforma en grandes movimientos contra autoridades gubernamentales que dejan huellas de sangre, la historia lo ha demostrado.

c. Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

El Reglamento de la Comisión Nacional en su artículo 20 menciona primeramente una referencia a lo dispuesto por el artículo 7º, fracción III, de la Ley de la Comisión y en segundo término una definición de conflicto de trabajo, entendiendo por éste el suscitado entre un patrón o varios y uno o más trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal.

Con la reforma que proponemos el artículo perdería la referencia al artículo 7º. de la ley de la Comisión, ya que al seguir su línea, observamos que este párrafo sería derogado. Sin embargo, el artículo del reglamento quedaría como sigue:

- La Comisión tendrá competencia para conocer de las quejas presentadas por la presunta violación de los derechos humanos en materia laboral cuando estas fueren imputadas a autoridades o servidores públicos de las Entidades Federativas, de acuerdo con lo señalado con el artículo 3º de la Ley.

Estas reformas disminuirían el alto porcentaje de trabajadores afectados por la negligencia o mala fe de autoridades que se venden por tan poco, no importándoles las terribles consecuencias para los trabajadores. Ahora pasemos a las propuestas de reformas a la Ley y Reglamento de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

C) Propuesta de reforma de los artículos relativos a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y su Reglamento.

a. Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Siguiendo con lo marcado por la propuesta de reforma del artículo 102, apartado B de nuestra Carta Magna, encontramos que el artículo 18° de la Ley de la Comisión del D.F. determina que asuntos no puede conocer dicho órgano de acuerdo con lo dispuesto con las anteriormente mencionadas legislaciones. Por tanto, el anterior artículo debería de ser reformado para quedar como sigue:

- La Comisión del Distrito Federal no podrá conocer de los siguientes asuntos:

- I. Actos o resoluciones de organismos o autoridades electorales;*
- II. Resoluciones de carácter jurisdiccional;*
- III. Derogada.*
- IV. Consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades sobre interpretación de disposiciones constitucionales y de otros ordenamientos jurídicos.*

Con esta propuesta de reforma se ratifica a nivel estatal la salvaguarda de los derechos laborales humanos de los trabajadores por verdaderos expertos en la materia. Esperando sirva de ejemplo para las reformas respectivas en esta ley y las demás correspondientes a todos los órganos de derechos humanos.

b. Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

A diferencia del Reglamento de la Comisión Nacional, el Reglamento de la Comisión distrital no señala dentro de su capítulo de competencia en materia de presuntas violaciones a derechos humanos un artículo que haga alusión a la materia del trabajo por lo que proponemos la creación de un artículo 17 bis en el reglamento para quedar como sigue:

- La Comisión tendrá competencia para conocer de las quejas presentadas por la presunta violación de los derechos humanos en materia laboral cuando estas fueren imputadas a autoridades o servidores públicos de las Entidades Federativas, de acuerdo con lo señalado con el artículo 17º de la Ley.

México ante las inesperables crisis económicas, los cambios económicos tan drásticos, los malos gobernantes y la avaricia de algunos funcionarios públicos han llevado a los trabajadores mexicanos a la miseria, algunos creemos que una guerra civil anda cerca, puesto que los trabajadores no ven solución a sus problemas y cada vez decrece su patrimonio para quedar casi nulo y no encuentran un respaldo más que la fuerza armada. Es por esto que proponemos estas reformas para que los trabajadores se vean respaldados por un órgano gubernamental que los auxiliará en sus problemas y no los hundirá como lo han hecho los funcionarios. Con esto damos por terminado el presente capítulo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los derechos laborales son una parte de los derechos humanos, la historia ha demostrado que su violación trae consecuencias graves para las sociedades que los pasan por alto. Nuestro país se encuentra en una situación de descontento, de continuarse con las violaciones a los antes mencionados se provocaría una gran lucha por su reivindicación trayendo grandes efectos en todos los aspectos del contorno social de México. Por esto pensamos que las propuestas descritas en este trabajo puedan ayudar a aminorar el descontento de los trabajadores al ver que sus derechos están siendo protegidos verdaderamente, porque el trabajo es un derecho humano que enaltece al hombre y un individuo sin derechos no es un individuo digno, en tanto que si pierde su dignidad deja de ser un hombre para pasar a ser un esclavo, un animal racional al servicio del poderoso.

SEGUNDA. Los derechos laborales y humanos han sido testigos de luchas que han ido aparejadas de nuevas creaciones de documentos protectores de los mismos sin hacer distinción alguna entre éstos, porque siempre se han considerado como una misma gama de prerrogativas, y que cualquier intento de desconocimiento de éstas, era como un desconocimiento a la dignidad humana, la vida y el respeto entre los hombres, trabando cualquier desarrollo del individuo para alcanzar la felicidad.

TERCERA. Los derechos laborales, al igual que los derechos humanos, son facultades y prerrogativas que corresponden a la persona en lo individual y lo colectivo, esto con el fin de asegurar los bienes jurídicos más importantes del hombre, sin exclusión alguna, y así alcanzar un desarrollo pleno tanto en su persona y la sociedad en cualquier contexto. Con el anterior razonamiento acompañamos la idea de que los derechos laborales y humanos son de una fundamentación iusnaturalista y no iuspositivista como las garantías individuales.

CUARTA. Nuestra Constitución es amplia en el reconocimiento positivo de un gran cúmulo de derechos humanos y laborales, pero es necesario una revisión dinámica y

permanente a los mismos con el fin de tenerlos adecuados a las necesidades de la época y el lugar ante los súbitos cambios de nuestra sociedad.

QUINTA. La historia ha observado el surgimiento de grandes instituciones jurídicas en todo el mundo para la protección de los derechos inherentes al individuo, tanto en lo singular como en lo colectivo. Estos órganos se fueron extendiendo por todo el mundo con diversas variantes, unos de carácter estatal, otros de carácter internacional y otros como organismos no gubernamentales. A todo esto nuestro país no fue excepción, ya que con la tardía creación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el pueblo de México se vio extensamente protegido contra la negligencia, los abusos y la corrupción de las autoridades gubernamentales a que se enfrentaba. Todos los órganos de defensa de los derechos humanos surgen ya sea por la solidaridad social entre los hombres, por la dádiva de los gobernantes en turno o por la lucha de los individuos ante la corrupción, los abusos y la avaricia de las autoridades que no perdonaban y afectaban sus derechos.

SEXTA. México debe seguir el modelo de Ombudsman Canadiense, adecuado a nuestras leyes, ya que la figura canadiense tiene competencia en materia laboral, que aunque no muy extensa, ya surte efectos contra abusos de autoridades y hasta de particulares, además de tener la facultad de establecer multas en forma pecuniaria y en obligaciones de hacer o no hacer.

SEPTIMA. Los órganos protectores de los derechos humanos y laborales en México son resultado de una gran lucha por parte de individuos que sufrían y sufren de la incontinente corrupción y abuso de las autoridades. Actualmente los organismos de protección de derechos laborales no cuentan con la capacidad y eficiencia para proteger al trabajador de las autoridades que por negligencia o por intereses personales no cumplen con los objetivos para los cuales fueron creados. Es por esto que concluimos que las comisiones de derechos humanos mexicanas deben de tener competencia en materia laboral, porque de acuerdo a los buenos resultados que han proyectado en estos últimos años, son susceptibles de dar a conocer a las autoridades

del trabajo que estén afectando los derechos de los trabajadores.

OCTAVA. Las ventajas de que las comisiones de derechos humanos conozcan de las quejas de los trabajadores contra las autoridades de trabajo, son que el trabajador contará de la asistencia legal de peritos en Derecho; tendrá la posibilidad de contar con una instancia (sin que se entienda la presentación de la queja como tal), que denunciará la violación de derechos laborales; gozará de la oportunidad de seguir la instancia ante las comisiones de derechos humanos de una manera que esté al alcance de cualquier trabajador, no importando su capacidad económica, ya que será gratuita y no necesitará la contratación de algún abogado y; disfrutará de la ausencia de trámites burocráticos y administrativos en la sustentación de su queja; su queja podrá ser presentada por cualquier persona, siguiendo los lineamientos que establecen las leyes de las comisiones, de una manera libre y sin formalismos que afecten el fondo de la queja, evitando así un requisito de personalidad jurídica y el de la formalidad en las quejas. Recordemos que no se trata de una segunda instancia, sino de un órgano vigía que señalará a las autoridades que violen los derechos laborales de los mexicanos, además de estar en aptitud de que el proceso llevado ante las Comisiones pueda servir como prueba en el juicio de garantías.

NOVENA. Ante una violación de los derechos humanos laborales existe la posibilidad de que los trabajadores formulen su queja ante las comisiones, y así se cuenta con otra oportunidad de demostrar la mala acción de los servidores públicos teniendo además la oportunidad de recurrir al juicio de amparo que en esos momentos se convierte en un recurso valioso, aunque de muy difícil acceso. Para esto el Poder Legislativo Federal deberá reformar el artículo 102, apartado B de la Constitución para quedar así:

"Art. 102...B. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los Derechos Humanos que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, incluyendo los de trabajo, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos. Formularán

recomendaciones públicas, autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales...".

Así concluimos que los artículos 6 y 7 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos también deben de ser reformados para estar en concordancia con el artículo constitucional y quedar como sigue:

"Art. 6. La Comisión Nacional tendrá las siguientes atribuciones:... II.- Conocer e investigar, a petición de parte o de oficio, presuntas violaciones de Derechos Humanos en los siguientes casos: a) Por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal, incluyendo a las del trabajo;...".

"Art. 7. La Comisión Nacional no podrá conocer de los asuntos relativos a: I. Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales; II. Resoluciones de carácter jurisdiccional; III. Derogada. IV. Consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales legales".

Por otro lado, los Poderes Legislativos Estatales deberán hacer lo propio para concordar con la Carta Magna y sus artículos relativos a la competencia, para que las Comisiones puedan conocer de la materia laboral.

DECIMA. El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala las autoridades de trabajo que rigen en nuestro país, pero de todas ellas ninguna ha demostrado la capacidad para resolver por completo las violaciones a los derechos de los trabajadores. La Secretaría del Trabajo depende directamente del Ejecutivo y no tiene plena autonomía para emitir resoluciones que tengan un carácter trascendental en la vida del país. Por otro lado, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tampoco ha demostrado una eficiencia en la protección de los derechos laborales, puesto que son sólo asesores o representantes y no tienen facultad alguna para emitir una recomendación a las autoridades del trabajo violatorias de los derechos de los asalariados, sólo puede ser conciliador cuando ambas partes del conflicto así se lo requieran, lo que no sucedería muy frecuentemente. Por esto se concluye que órganos bien intencionados sean los vigilantes de los derechos laborales y mostrar a través de

una señal (las recomendaciones) que existe una falla en el sistema de impartición de justicia laboral, para que las autoridades correspondientes tomen cartas en el asunto y sancionen al servidor público que actuó de forma errónea.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR CUEVAS, Magdalena. El Defensor del Ciudadano (Ombudsman). Universidad Nacional Autónoma de México. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1991.

AGUILAR CUEVAS, Magdalena. Manual de Capacitación. Derechos Humanos. Enseñanza. Aprendizaje. Formación. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Segunda edición. México. 1993.

ALEMANY VERDAGUER, Salvador. Curso de Derechos Humanos. Bosch, Casa Editorial, S.A. España. 1984.

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch. España. 1958.

BATTIFOL, Henri. Filosofía del Derecho. Segunda edición. Eudeba. México. 1972.

BIDART CAMPOS, Germán. Teoría General de los Derechos Humanos. (Serie G: Estudios Doctrinales, número 120. Instituto de Investigaciones Jurídicas.) Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1993.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Cuarta edición. Porrúa. México. 1965.

CARPIZO, Jorge. Discursos y Afirmaciones. Universidad Nacional Autónoma de México. 1988.

CARPIZO, Jorge y Jorge Madrazo. Derecho Constitucional. (serie A. Instituto de Investigaciones Jurídicas). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1991.

CARPIZO, Jorge. Competencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en Materia Laboral y Electoral. Caleidoscopio Jurídico-Político. (Facultad de Derecho). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1991.

CARRIO, Genaro. Los Derechos Humanos y su Protección. Centro de Estudios Constitucionales. España. 1993.

CASTAN TOBERÑAS, José. Los Derechos del Hombre. Cuarta edición. Reus, S.A. España. 1992.

CASTRO CASTRO, Juventino. V. Garantías y Amparo. Séptima edición. Porrúa, S.A. México. 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas. México. 1991.

Comisión Nacional de Derechos Humanos. Antología Clásicos Mexicanos de los Derechos Humanos de la Conquista a la Independencia. T.IV. (Colección Clásicos). Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1991.

Comisión Nacional de Derechos Humanos.- Informe Anual. Mayo 1995 - Mayo 1996. México. 1996. p. 12.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T.I. Quinta edición. Porrúa, S.A. México. 1994.

DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa, S.A. México. 1992.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edición. Porrúa, S.A. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Decimosegunda edición. Porrúa, S.A. México. 1990.

DE PINA VARA, Rafaél. Diccionario de Derecho. Novena edición. Porrúa, S.A. México. 1990.

FERNANDEZ, Eusebio. Teoría de la Justicia y los Derechos Humanos. Debate. España. 1984.

FIX ZAMUDIO, Héctor. Comentarios a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Porrúa, S.A. México. 1995.

FULTON, Jennifer and Nat Gertler. Netscape Navigator 6 in 1. Que. United States of America. 1996.

HERRERA ORTIZ, Margarita. Manuel de Derechos Humanos. Pac, S.A. de C.V. México. 1991.

KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Colección Ensayos Jurídicos. Segunda edición. Themis. México. 1995.

MAIORANO, Jorge L. El Ombudsman, Defensor del Pueblo y de las Instituciones Republicanas. Macchi. Argentina. 1987.

MARX, Carlos y Federico Engels. Manifiesto del Partido Comunista. Tercera reimpresión. Editores Mexicanos Unidos, S.A. México. 1992.

MIRANDA, José y otros. Historia de México. Decimotercera edición. E.C.L.A.L.S.A., México. 1987.

Ministry of Labour and Social Affairs. Labour Laws, State of Israel. Department of

Labour Relations. Israel. 1993.

Ministry of Labour and Working Environment Division. The Finnish Labour Legislation. Finland. 1994.

Minister of Supply and Services Canada. Info Source. Sources of Federal Government Information 1995-1996. Canada. 1995.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa, S.A. México. 1976.

Organización Internacional del Trabajo. Documentos de Derecho Social. Serie 1994/1, Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1994.

PECES BARBA, Gregorio y otros. Derecho Positivo de los Derechos Humanos. (Colección Universitaria) Debate. España. 1987.

PECES BARBA, Gregorio. Los Derechos del Hombre en 1789. Reflexiones en el Segundo Centenario de la Declaración Francesa. T.VI. Asociación Francesa de Derecho. España. 1989.

POLO BERNAL, Efraín. Breviario de Garantías Constitucionales. Porrúa, S.A. México. 1993.

ROJANO ESQUIVEL, Carlos. Teoría de los Derechos Humanos. Universidad Autónoma de Querétaro. México. 1994.

ROWAT, Donald C. El Defensor del Ciudadano. Fondo de Cultura Económica. México. 1973.

SAN MIGUEL AGUIRRE, Eduardo. Derechos Humanos. Legislación Nacional y Tratados Internacionales. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1994.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Los Derechos del Trabajo y los Derechos Humanos. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. 1991.

SEARA VAZQUEZ, Modesto. Derecho Internacional Público. Decimocuarta edición. Porrúa, S.A.: México. 1993.

Secretaría del Trabajo, Department of Labor. Comparación de las Leyes Laborales de México y los Estados Unidos de América. Panorama General. México. 1992.

SERRA ROJAS, Andrés. Hagamos lo imposible. la crisis actual de los Derechos del Hombre. esperanza y realidad. Porrúa. México. 1982.

SMITH, James F. y otros. Derecho Constitucional Comparado México-Estados Unidos. T.I. (Serie B. Instituto de Investigaciones Jurídicas) Universidad Nacional Autónoma de México. 1990.

SUSSMANN, Frederick B. The Law in Canada. Faculty of Law. University of Ottawa. 1990.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Decimoquinta edición. Porrúa, S.A. México. 1989.

TERRAZAS R., Carlos. Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México. Tercera edición. Miguel Ángel Porrúa. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. Sexta edición. Porrúa, S.A. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T.I. Segunda edición. Porrúa, S.A. México. 1979.

VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para la elaboración de tesis profesionales, s.e. México. 1993.

Legislación nacional

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Decimosegunda edición. 1996.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Breña Garduño. Haría. México. 1988.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de Diputados. México. 1996.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de Diputados. México. 1997.

Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. 1996.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de Diputados. México. 1996.

Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Sistema Integral de Información y Documentación (S.I.I.D). Comité de Biblioteca e Informática. Cámara de Diputados. México. 1996.

Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Comisión

Nacional de Derechos Humanos. Segunda impresión. México. 1996.

Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. 1996.

Legislación extranjera

Code du Travail. Ministre des Approvisionnements et Services. Canada. 1988.

Federal Labor Laws. Fourteenth edition 1992. West Publishing Company. Supersedes.
Thirteenth edition. United States of América. 1991.

Hemerografía

DAVALOS, José. Derechos Laborales y Derechos Humanos. El Universal. Primera
Sección. Veintitrés de marzo de 1996. México. p. 6.

QUINTANO ADRIANO, Elvia A. "La Reforma Procesal Penal y Defensa de los
Derechos Humanos". Revista de la Facultad de Derecho. Tomo XLV, Número 199-200-
Enero-Abril 1995. Facultad de Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México.
p.246.

Diccionarios

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición.
Espasa Calpe. España. 1970.

Otras fuentes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Instituto de Investigaciones
Jurldicas. Internet: <http://info.jurldicas.unam.mx80/infojus/fij.htm>

Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados. Internet:
<http://info.cddhcu.gov.mx:80/leyinfo/>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado. Cámara de Diputados.
Internet: <http://info.cddhcu.gov.mx:80/leyinfo/>

Canadian Human Rights Commission. About de Canadian Human Rights Commission.
Internet: <http://www.chrc.ca>

Department of Labor of the United States of America. Internet: <http://www.dol.gov>.

Microsoft Encarta '96 Encyclopedía. Labor. Department of. 1993-1995. Microsoft Corporation.

- Arbitration. 1993-1995. Microsoft Corporation.
- National Labor Relations Board. 1993-1995. Microsoft Corporation.

Periódico Crónica. Miércoles 22 de enero de 1997. Internet:
<http://www.cronica.com.mx/cronica> .

DAVALOS MORALES, José. Conferencia que sustentó durante el Seminario Internacional de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, el 12 de abril de 1996.

Poder Judicial de la Federación. 3er. CD-ROM junio de 1993. Banco de Datos de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

V=6
[Handwritten signature]