

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE DERECHO
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

“ LA EFICACIA DE LA COMISION DE
DERECHOS HUMANOS FRENTE A
LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES ”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA

KAREN ORDÓÑEZ GARCÍA

DIRECTOR DE TESIS
LIC. MIGUEL ÁNGEL GORDILLO GORDILLO

REVISOR DE TESIS
LIC. JOSÉ SALVATORI BRONCA

BOCA DEL RÍO, VER.

2004



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.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

INDICE :

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Justificación del problema.....	4
1.3. Delimitación de objetivos.....	4
1.3.1. Objetivos generales.....	5
1.3.2. objetivos específicos.....	5
1.4. Formulación de la hipótesis.....	5
1.5. Identificación de variables.....	5
1.5.1. Variable independiente.....	5
1.5.2. Variable dependiente.....	5
1.6. Tipo de estudio.....	6
1.6.1. Investigación documental.....	6
1.6.1.1. Bibliotecas públicas.....	6
1.6.1.2. Bibliotecas privadas.....	6
1.6.2. Técnicas de investigación empleadas.....	6
1.6.2.1. Fichas bibliográficas.....	6
1.6.2.2. Fichas de trabajo.....	6

CAPITULO II: ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS.

2.1. Breve Reseña sobre los antecedentes de Derechos Humanos en el mundo y en México.....	7
2.1.1. Antecedentes del Ombudsman.....	12
2.1.2. Antecedentes del Ombudsman Mexicano.....	12
2.1.3. La Comisión de Derechos Humanos y el Ombudsman.....	15
2.1.4. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	16

II

2.1.5. Organización de las Naciones Unidas.....	18
2.2. Los Derechos Humanos.....	19
2.2.1. Definición de Derechos Humanos.....	21
2.2.2. Clasificación de Derechos Humanos.....	21
2.2.2.1. Derechos Humanos de Primera Generación.....	21
2.2.2.2. Derechos Humanos de Segunda Generación.....	22
2.2.2.3. Derechos Humanos de Tercera Generación.....	23
2.3. Características de los Derechos Humanos.....	23
2.4. Clasificación práctica de las Garantías Constitucionales o Derechos Humanos.....	23
2.5. Suspensión de Garantías.....	24

CAPITULO III:

COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE VERACRUZ.

3.1. Antecedentes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.....	25
3.2. Comisión Estatal de Derechos Humanos Veracruz.....	26
3.2.1. Que es la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Veracruz y como se encuentra estructurada.....	29
3.2.2. Organigrama de la Comisión de Derechos Humanos Veracruz.....	30
3.2.3. Delegaciones Regionales y Delegaciones Étnicas de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.....	31
3.2.4. Funciones y atribuciones de la Comisión.....	32
3.3. Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, designación, atribuciones y funciones.....	34
3.3.1. Consejo consultivo.....	38
3.3.2. De las responsabilidades de los funcionarios de la Comisión Estatal.....	39
3.4. Competencia de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.....	40
3.4.1. Asuntos sobre los cuales no es competente la Comisión Estatal de Derechos Humanos.....	41
3.5. Procedimiento de presentación e investigación de quejas presentadas ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos.....	41
3.5.1. Características del procedimiento de queja.....	43
3.5.2. Importancia de la colaboración de servidores públicos en las investigaciones y procedimientos llevados a cabo por la Comisión.....	43
3.6. Maneras de conclusión del procedimiento.....	44
3.6.1. Conciliaciones y en que caso se proponen.....	44
3.6.2. Acuerdos de no responsabilidad.....	44
3.6.3. Recomendaciones y su fuerza moral.....	45
3.6.4. Términos para aceptar y acatar las recomendaciones.....	46
3.7. Recurso de impugnación.....	46
3.8. Inconformidades.....	48

III

3.9. Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.....	48
--	----

CAPITULO IV: LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.

4.1. Antecedentes DEL Derecho del Trabajo en México.....	52
4.2. Derecho del Trabajo en México y conceptos.....	58
4.3. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su relación con el Derecho del Trabajo.....	60
4.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos y su relación con el Derecho del Trabajo.....	61
4.4.1. La Organización Internacional del Trabajo.....	64
4.5. Concepto y actual sentido de las condiciones generales del trabaj.....	68

CAPITULO V: EFICACIA DE LA COMISION DE DERECHOS HUMANOS FRENTE A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

5.1. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	82
5.1.2. ¿Es realmente eficaz la Comisión de Derechos Humanos frente a los Derechos de los Trabajadores?.....	92
CONCLUSIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN:

Los Derechos Humanos han cobrado importancia en México desde hace poco mas de una década, una concreción importante se llevo a cabo en el año 1992 con la incorporación constitucional de la figura escandinava del ombudsman en el artículo 102 inciso B Constitucional.

Sin embargo hemos observado que pese a eso el Poder Publico no ha actuado de forma coherente ni comprometida en asuntos relacionados a la Protección de los Derechos Humanos.

Por otra parte tenemos que reconocer que aunque en la Comisión Nacional de Derechos Humanos todavía se observan ciertas deficiencias, éste Organismo sin lugar a dudas a sido una Institución clave en el desarrollo y toma de conciencia de los derechos humanos en México, sin embargo esto no es suficiente. Todavía observamos en nuestro país la falta de cultura de derechos humanos, observamos como los derechos de millones de personas, en especial personas de escasos recursos, son violados día con día.

La Organización Human Rights Watch en su informe anual del 2001 reportó "Las graves violaciones a los derechos humanos, entre ellas la tortura y la detención arbitraria, continuaron en México durante el 2000", respecto del escaso compromiso con los derechos humanos por parte de jueces y ministerios públicos manifestó " las deficiencias en la administración de justicia fueron de hecho una

preocupación importante. Los agentes del Ministerio Público ignoraron con frecuencia los abusos policiales y también fabricaron directamente pruebas y la supervisión de su trabajo fue seriamente inadecuada. Los tribunales aceptaron pruebas obtenidas mediante violaciones a los derechos humanos, lo que incluyó registros ilegales, y los jueces citaron precedentes legales que menoscabaron las garantías de los derechos humanos”

Por otra parte en materia laboral el informe manifestó lo siguiente “ El gobierno mantuvo algunas restricciones legales sobre la libertad de asociación y el derecho de huelga de los trabajadores, y los juzgados laborales responsables de conocer los casos de despidos improcedentes y de otro tipo no fueron imparciales”¹

En Junio de 1999 la Relatora Especial de Naciones Unidas después de una visita a México escribió un informe que entre muchas cosas decía “persisten las ejecuciones extrajudiciales y la impunidad de quienes la cometen” después de conocer el contenido de este informe algunas “autoridades” de nuestro país dijeron que dicha relatora estaba “invadiendo la soberanía de México y sobrepasándose en sus funciones”, lo cual yo creo absurdo completamente ya que es claro que están empleando el termino soberanía para cubrir violaciones de derechos humanos.

Como estos informes existen muchos, por lo que tristemente nos damos cuenta que el panorama en materia de derechos humanos en nuestro país no es muy optimista sin embargo yo creo que en los últimos años las cosas han estado cambiando positivamente, tenemos por ejemplo cuando en 1998 México reconoció, con algunas reservas, la jurisdicción contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que depende de la Organización de Estados Americanos (OEA) y tiene su sede en Costa Rica, o cuando frente a la creación del Tribunal Penal Internacional México apoyó un modelo restrictivo de

¹ Dicho informe se puede consultar en www.hrw.org

dicho tribunal, lo anterior son muestras tímidas del cambio aunque que es un hecho que debido a los tiempos en que vivimos, México va a ir cambiando sus principios de política exterior mostrándose mas abierto por lo que se espera que se sume a la importante corriente de las defensa de los derechos humanos., ojala y asi sea...

CAPITULO PRIMERO

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1.1. Formulación del problema.

¿Es realmente eficaz la labor de la Comisión de Derechos Humanos al momento de defender los derechos de los trabajadores?

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Analizando las funciones y facultades de la Comisión de Derechos Humanos nos daremos cuenta de que al estar estipulada en su ley la falta de competencia para conocer e intervenir en asuntos de carácter laboral deja en total indefensión a los trabajadores.

1.3. DELIMITACION DE OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General

Analizar las funciones y facultades de la Comisión de Derechos Humanos y

determinar si efectivamente éste órgano es eficaz al momento de defender los derechos humanos de los trabajadores.

1.3.2. Objetivos específicos.

1.3.2.1. Antecedentes de Derechos Humanos en México

1.3.2.2. Análisis de las facultades y funciones de la Comisión de Derechos Humanos en México.

1.3.2.3. Análisis del procedimiento ordinario que se sigue ante las juntas de conciliación y arbitraje, en especial el convenio levantado durante el arreglo conciliatorio y que una vez que es aprobado por la Junta tiene efectos jurídicos de laudo.

1.3.2.4. Examinar si efectivamente la Comisión de Derechos Humanos realiza una función eficaz en materia de protección de derechos humanos de los trabajadores.

1.4. FORMULACION DE LA HIPÓTESIS.

1.4.1. Enunciación de la Hipótesis.

La posibilidad de realizar una reforma a la ley de Derechos Humanos con la finalidad de lograr una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

1.5. DETERMINACIÓN DE VARIABLES.

1.5.1. Variable Independiente.

La falta de competencia de la Comisión de Derechos Humanos en conflictos de carácter laboral, en concreto durante las resoluciones de fondo, en este caso laudos arbitrales.

1.5.2. Variable Dependiente.

Considerando que según nuestra constitución el Derecho al trabajo y todo lo que esto implica está considerado como una garantía individual cual es la razón por la que las comisiones de derechos humanos no tienen competencia.

1.6. TIPO DE ESTUDIO.

Este trabajo de investigación será de tipo documental respaldado a través de la revisión de bibliografía que trata el tema.

1.6.1. Investigación Documental.

1.6.1.1. Bibliotecas publicas.

Nombre: USBI

Domicilio: Juan Pablo II Esq. Boulevard Ávila Camacho.

Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

1.6.1.2. Bibliotecas Privadas.

Nombre: Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica.

Domicilio: Urano esquina Progreso.

Ubicación: Boca del Río, Veracruz.

1.6.2. Técnicas de Investigación Empleadas.

Para la realización de este trabajo de investigación se utilizaron fichas bibliograficas y de trabajo para la mejor comprensión y organización de los temas abordados en el.

1.6.2.1. Fichas bibliograficas.

Técnica de investigación en la que se pueda saber el contenido del libro de una manera general con mayor facilidad, pues contiene los siguientes datos: nombre del autor, nombre del libro, tomo y colección según el caso, numero de edición, editorial, lugar y fecha de edición y numero de paginas.

1.6.2.2. Fichas de Trabajo.

Herramienta de apoyo utilizada para saber el contenido de un tema especifico, su contenido varia pero generalmente en ellas se encuentran los siguientes elementos: titulo del libro, nombre del autor, nombre del tema, pagina y resumen del tema.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS HUMANOS

2.1. Breve reseña sobre los antecedentes de Derechos Humanos en el mundo y en México.

Las rivalidades territoriales entre Francia y Alemania, el nacionalismo extremo; las rivalidades económicas fueron algunas de las causas llevaron a la Primera Guerra Mundial. El 28 de junio de 1914, en Sarajevo, el heredero del trono de Austria-Hungría, archiduque Francisco Fernando y su esposa fueron asesinados por un joven bosnio en un acto terrorista que resonó en toda Europa. Este hecho abrió un grave conflicto entre Austria y Servia, el cual termino dando principio a la Primera Guerra Mundial.

La Primera Guerra Mundial produjo varias perdidas, alrededor de 10 millones de hombres murieron, hubo varios millones de heridos y mutilados y también hubo un elevado numero de huérfanos. A nivel material grades extensiones de terreno quedaron devastadas, redes ferroviarias interrumpidas, puentes destruidos y otra

infraestructura. Después de la guerra Europa fue sacudida por un espiral inflacionario, el costo de la guerra implicó un endeudamiento con Estados Unidos. Los millones de viudas, huérfanos e inválidos vieron sus vidas afectadas lo que provocó un rencor entre clases sociales y entre naciones.

El 28 de junio de 1919 concluida la Primera Guerra Mundial se firmaba entre las potencias aliadas vencedoras y Alemania el Tratado de Versalles con el cual se declaraba a Alemania como responsable de la guerra. Además fue obligada a reducir su potencial militar y debía cubrir el pago de reparaciones dejadas por la guerra. El Tratado de Versalles fue un acto de odio y venganza y no de paz.

Este documento pretendía regir la política europea de posguerra y preservar la paz entre los Estados, pero se convirtió en una fuente de odios y resentimientos que desembocarían en un nuevo conflicto mundial. En Alemania el tratado fue rechazado y se lo consideró como paz impuesta o injusta. Esta paz que puso fin a la Primera Guerra Mundial dejó temas pendientes y muchas incógnitas que difícilmente asegurarían un largo periodo de paz.

Las duras condiciones del Tratado, en especial la pérdida de los territorios del este, levantaron duras críticas en Alemania que calificó el Tratado de paz como una puñalada por la espalda, y dio lugar a la aparición de numerosos grupos nacionalistas que demandaban la revisión del mismo, y que servirían de soporte para el ascenso al poder en la década de 1930 del Partido Nacional Socialista Alemán.

Tiempo después tuvo lugar la Sociedad de Naciones, esta agrupación de países fue establecida a propuesta de presidente Wilson, para evitar guerras en el futuro. La sede de la misma estaba en Ginebra y su propósito fue resolver, mediante la discusión pacífica, los conflictos entre naciones. En su estructura pronto aparecieron fisuras: los Estados Unidos no participaron en ella, pues el Senado de los Estados Unidos no aceptó los compromisos adquiridos por el presidente

Wilson, se negó a ratificar el Tratado de Versalles, principalmente porque no quería compromisos con bloques europeos mundiales que pudieran limitar las libres decisiones norteamericanas y el nuevo gobierno, encabezado por el presidente Harding inició una política de aislamiento. Alemania fue aceptada como estado miembro en 1925, pero al igual que Japón e Italia se retiró de ella al iniciar una política expansionista en la década siguiente.

La Oficina Internacional del Trabajo formó parte de la Sociedad, así como en El Tribunal Internacional de Justicia de la Haya, que arreglaría jurídicamente los desacuerdos por cuestión de límites y otros pleitos entre naciones.

La Sociedad de Naciones fracasó porque carecía de medios para hacer valer sus decisiones. La Sociedad de las Naciones no pudo evitar el estallido de nuevos conflictos internacionales ni cumplir la misión pacificadora para la que había sido concebida.

Una vez finalizada la segunda guerra mundial la comunidad internacional se vio en la necesidad de enfrentar con urgencia y en forma colectiva varios problemas fundamentales como el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional, el desarme, la reconstitución de la economía mundial, el desarrollo económico y social de los países menos avanzados, por otra parte las sociedades tomaron conciencia de situaciones que hasta ese momento se desconocían por algunos o no se les daba importancia por parte de otros, en concreto se trataba del sometimiento y explotación al que estaban sujetos un buen número de pueblos y naciones quienes sufrían de humillaciones y abusos debido a la negación reiterada de su dignidad como personas, por lo que el mundo tenía que terminar con la opresión de los pueblos y de los hombres, fue entonces cuando las Naciones Unidas se dieron cuenta de todas estas preocupaciones en 1945 y pusieron los cimientos para la solución de estos problemas lo que se reflejó en la carta de San Francisco donde se reafirmó la fe en los derechos fundamentales

del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de los hombres y mujeres, también dentro de esa carta se hizo énfasis al respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Todos estos esfuerzos fueron seguidos en el ámbito interamericano por los estados del continente quienes inscribieron esos propósitos en 1948 en la carta de Bogota. Al mismo tiempo que se iniciaron a escala mundial y regional los esfuerzos para apresurar el proceso de descolonización y el rescate de la persona y dignidad humanas.

Los primeros frutos de todo este trabajo quedaron consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 donde se enunciaron los derechos básicos de todas las personas, en cualquier parte y sin distinción de color, sexo, raza, idioma, religión, posición económica, nacimiento, opinión política, etc. Se dice que después de la carta de San Francisco ningún otro documento tuvo tanta proyección y alcance, de hecho la doctrina internacional considera que los que la Asamblea General caracterizó en 1948 como "el ideal común a alcanzar por todas las naciones" se ha convertido en un cuerpo de normas que forma parte del derecho internacional positivo.

La declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue proclamada casi simultáneamente por los Estados del Continente, la dos declaraciones surgen un curso paralelo y constituyen la base para reforzar las disposiciones nacionales a favor de la preservación de los derechos básicos y el respeto de la dignidad de la persona.

En México la creación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos surgió como resultado del interés del gobierno y de la sociedad de proteger y defender los derechos humanos de todos los individuos. Aunque es una institución

relativamente nueva en nuestro país existen antecedentes de ella en las Procuradurías de los Pobres de Don Ponciano Arriaga que data de 1847 en San Luis Potosí, posteriormente en 1975 surgió, aunque de naturaleza diferente, la Procuraduría Federal del Consumidor, que tiene finalidades semejantes en la defensa de los derechos de los individuos aunque no primordialmente frente al poder público.

El 3 de enero de 1979 se creó en Nuevo León la Dirección para la Defensa de los Derechos Humanos, el 21 de noviembre de 1983 se creó en Colima la Procuraduría de Vecinos, el 29 de mayo de 1985 se creó en la Universidad Nacional Autónoma de México, la Defensoría de los Derechos Universitarios, en septiembre de 1986 y en abril de 1987 se fundó la Procuraduría para la Defensa del Indígena en Oaxaca y la Procuraduría Social de la Montaña en Guerrero, sin embargo ninguna de esas dos Procuradurías tutelaban los derechos que pretendían proteger.

En agosto de 1988 nació la Procuraduría de Protección Ciudadana en Aguascalientes y en enero de 1989 la Procuraduría Social del Departamento del Distrito Federal, posteriormente el 13 de febrero de 1989, la Dirección General de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación y en abril de ese mismo año la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos.

No cabe duda alguna que la incorporación de las Comisiones Públicas de Derechos Humanos (CDH) en nuestro país, es reflejo de un reconocimiento de la sociedad mexicana a una institución que cree en el valor del derecho y en la dignidad humana; según las distintas exposiciones de motivos de las leyes y decretos que dan vida jurídica a estos organismos, se estructuraron siguiendo la experiencia del modelo escandinavo del Ombudsman, institución. que opera con positivos resultados en casi 80 países. Asimismo hay que recordar, que al

momento de ser creadas dichas Comisiones, ya existían en México ciertos organismos, con naturaleza análoga a la del propio Ombudsman.

Lo anterior es consecuencia de la necesidad de implementar controles sobre la actividad administrativa garantizando que el Estado no transgreda el marco de la legalidad al afectar los derechos fundamentales de los gobernados; precisamente el Ombudsman, como instancia ágil, pronta y expedita, se preocupa permanentemente por el respeto de los principios de legalidad y seguridad jurídica, por parte de los servidores públicos y autoridades, tutelando además, los derechos humanos de los particulares.

Actualmente en ocasiones hemos observado como algunas autoridades en ejercicio del poder público, puedan llegar a quebrantar el orden jurídico y afectar por consiguiente los derechos humanos, sin que se haga nada al respecto. Esto no puede ocurrir en Estados civilizados y democráticos es por esto que tenemos que estar concientes de la importancia que tiene la Comisión de Derechos Humanos en países como el nuestro y de la importancia también que tiene su conservación y buen funcionamiento.

2.1.1. Antecedentes del Ombudsman

El modelo clásico surge en Suecia en 1715 cuando el rey Carlos XII designa un supervisor de la legalidad, denominado Hogste Ombudsmannen lo que puede traducirse como Procurador Supremo.

Es hasta el año de 1809, cuando al ser promulgada la nueva Constitución de este país escandinavo, se determina al Ombudsman, como un organismo defensor del pueblo (Justitie Ombudsman) , dependiendo ahora del Parlamento, el cual le elige y al que se le debe rendir un informe de la actividad fiscalizadora..Los países seguidores en la implementación de esta institución, fueron las vecinas Finlandia, Dinamarca y Noruega.

Posteriormente se presentó una extraordinaria difusión y expansión del modelo escandinavo sumándose a el países como Alemania, Nueva Zelanda, Guyan⁸, Tanzania, Australia, Israel, Suiza, Canadá, Reino Unido, Francia, Italia, Portugal, España, y hasta en los Estados Unidos de Norteamérica. Posteriormente. continuaría expandiéndose hasta arraigarse en los países latinoamericanos.

Así los casos, durante siglo y medio, son rasgos característicos de los Ombudsman , elementos que bien pueden concretarse de la siguiente forma:

- a. Su independencia de los poderes públicos;
- b. Su autonomía técnica y operativa;
- c. Su accesibilidad, sencillez y prontitud;
- d. Su prestigio
- e. Su influencia en la opinión pública;
- f. Su apego a la legalidad y equidad;
- g. Su eficacia en sus Recomendaciones No Vinculatorias.

Un informe de la Organización de Naciones Unidas resume con claridad el papel del Ombudsman , al señalar que su labor tradicional radica en proteger los derechos del individuo, víctima de actos injustos, de la administración pública, actuando como supervisor por lo que al recibir las quejas de los agraviados, inicia sus investigaciones, y en su caso, emite declaraciones recomendarias.

Paralelamente al modelo clásico el escandinavo en las últimas dos décadas se han implementado organismos de protección y defensa de los derechos humanos conocidos sobre todo en Latinoamérica como Procuradurías o Comisiones de Derechos Humanos

2.1.2. Antecedentes del Ombudsman Mexicano.

A diferencia de los argumentos de algunos juristas, de que en nuestro medio jurídico no existen antecedentes que nos identifiquen con el Ombudsman, queremos anotar que sí encontramos referencias o similitudes al modelo sueco.

El más lejano precedente está en los Huehuetlahtolli, citados en el Código Mendocino en 1600; el texto contiene distintas condensaciones de la sabiduría de los pueblos mesoamericanos, en donde constan ideas de limitación al poder de los gobernantes. Asimismo, aunque no operó en la Nueva España, en el derecho español encontramos al Justicia Mayor, quien era el encargado de velar por las personas investidas de fueros especiales.

Sin embargo, la Procuraduría de los Pobres del Estado de San Luis Potosí, creada en 1847, implementó a tres Procuradores encargados de defender a menesterosos y desvalidos contra cualquier vejación de funcionarios públicos.

En la década de los sesenta, es cuando de forma doctrinal pero incipientemente, se abordan los primeros análisis de los doctrinarios mexicanos. Para 1975, con la Ley Federal de Protección al Consumidor, se crea la Procuraduría correspondiente, similar a sus homólogas en otros países.

En 1979 en Nuevo León, aparece la Dirección para la Defensa de los Derechos Humanos; en 1983, a su vez en Colima, surge la Procuraduría de Vecinos, en 1985, se adopta la Defensoría de los Derechos Universitarios en la

UNAM; en 1988 en Aguascalientes se crea la Procuraduría de Protección Ciudadana; en ese mismo año en el Municipio de Querétaro, se determinó establecer la Defensoría de los Derechos de los Vecinos.

Posteriormente, con la idea de un Executive Ombudsman, aparece en 1990 la Comisión Nacional de Derechos Humanos, como órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, papel que anteriormente realizaba la Dirección General de Derechos Humanos.

En virtud de un sinnúmero de críticas por su vinculación y dependencia del Poder Ejecutivo se consagra constitucionalmente el rango de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), en enero de 1992, permitiendo a la vez, crear a nivel local, los organismo análogos con los atributos esenciales de un Ombudsman, a fin de conocer las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa de los servidores públicos y autoridades sujetas a sus respectivas competencias. En este orden de ideas, es menester subrayar la exclusión respecto de la actividad administrativa del Poder Judicial Federal; lo anterior significa que las CDH del D.F. y entidades federativas ostenten el carácter de Ombudsman Ejecutivo y Judicial, toda vez que los tribunales comunes sí están sujetos a su control, pero sólo de actos u omisiones administrativas.

De esta manera se establece el sistema más grande del mundo, de lo que por ahora podemos señalar a favor del Ombudsman Mexicano.

2.1.3. La Comisión de Derechos Humanos y el Ombudsman.

Primero que nada tenemos que saber que aunque la Comisión Nacional de Derechos Humanos no es un Ombudsman si tiene muchas semejanzas a el.

El Ombudsman es un organismo cuyo titular es un funcionario publico de alto nivel, quien actúa con independencia pero es responsable ante el poder

legislativo, recibe quejas en contra de funcionarios y autoridades, las investiga y emite en su caso recomendaciones además de redir un informe publico sobre el cumplimiento o no cumplimiento de sus recomendaciones o sugerencias.

Como podemos apreciar la figura del Ombudsman se parece en mucho a la de la Comisión Nacional de Derechos Humanos ya que ambos reciben quejas contra autoridades por presuntas violaciones de derechos humanos, tienen facultad de investigación, facultad de pedir informes y documentación relacionada las presuntas violaciones a las autoridades responsables y ambos rinden informes periódicos y públicos periódicamente, pero , ¿cuál es la diferencia entre el Ombudsman y la Comisión Nacional de Derechos Humanos? En que la Comisión tiene facultades que generalmente no se le atribuyen a un Ombudsman, representa al Gobierno de la Republica ante organismos internacionales gubernamentales y no gubernamentales de Derechos Humanos y además poseen facultades de prevención de violaciones educativas y culturales respecto a los Derechos Humanos.

2.1.4. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Esta Declaración surgió debido a la necesidad de proteger los Derechos Humanos a escala Universal, todo esto debido a los excesos cometidos por los regímenes totalitarios en los años anteriores a la segunda guerra mundial asi como todas las atrocidades que ésta guerra desencadenó. Este movimiento se fijo como meta elaborar una carta internacional de los derechos del hombre la cual debía constituirse cuando la segunda guerra mundial terminara y la cual seria la base para un nuevo orden mundial.

La declaración consta de un preámbulo y 30 artículos que enuncian los derechos y libertades fundamentales de los hombres y mujeres de todo el mundo, sin discriminación alguna. Dentro del preámbulo se consideran entre otras cosas, que la libertad, la justicia y la paz tienen como base el reconocimiento de la dignidad

intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, se afirmó la necesidad de que los Derechos Humanos fueran protegidos por un régimen de derecho y que puesto que los estados miembros de la ONU se han comprometido a que en cooperación con ella respetarían los derechos y libertades fundamentales del hombre, debían de tener una concepción común sobre tales derechos y libertades.

Analizando los primeros 21 artículos de la declaración Universal observamos que se destaca que todos los seres humanos sin distinción alguna nacen libres e iguales en dignidad y derechos, se formula los principios básicos de igualdad y no discriminación en el disfrute de derechos y libertades fundamentales y enumera y define los derechos civiles y políticos, en sus artículos 22 al 27 precisa una lista de los derechos económicos, sociales y culturales.

Dentro de la categoría de derechos civiles y políticos se destacan los de la vida, la libertad y la seguridad de las personas, la protección contra la esclavitud, la servidumbre, la tortura y las penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, la libertad contra la detención, la prisión y el destierro arbitrarios, la libertad de circulación y de resistencia, las libertades de pensamiento, conciencia, religión, opinión, expresión, reunión y asociación pacíficas, el derecho al sufragio universal, igual y secreto, así como a participar en el gobierno del país.

Dentro de la categoría de los derechos económicos, sociales y culturales se incluyen los de trabajo y la seguridad social, a igual salario por trabajo igual, a fundar sindicatos y sindicalizarse, a tener un nivel adecuado para la salud, el bienestar, la educación y a la participación en la vida cultural de la comunidad.

Cabe destacar que la verdadera importancia de esta declaración es el hecho de que después de la adopción de éste instrumento se pudo tener la certidumbre

histórica de que la humanidad comparte algunos valores comunes con relación a los Derechos Humanos.

2.1.5. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Las *Naciones Unidas* fue un nombre concebido por el Presidente de los Estados Unidos Franklin Roosevelt y se empleó por vez primera en la *Declaración de las Naciones Unidas*, del 1 de enero de 1942, durante la Segunda Guerra Mundial, cuando los representantes de veinte y seis naciones establecieron el compromiso, en nombre de sus Gobiernos, de proseguir juntos la lucha contra las Potencias del Eje. La Carta de las Naciones Unidas fue redactada por los representantes de 50 países, reunidos en San Francisco del 25 de abril al 26 de junio de 1945, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional. Los delegados basaron sus trabajos en las propuestas formuladas por los representantes de China, los Estados Unidos, el Reino Unido y la Unión Soviética en Dumbarton Oaks, de agosto a octubre de 1944. La Carta fue firmada el 26 de junio de 1945 por los representantes de los 50 países. Polonia, que no estuvo representada en la Conferencia, la firmó más tarde, convirtiéndose en uno de los 51 Estados miembros fundadores. Las Naciones Unidas adquirieron existencia oficial el 24 de octubre de 1945, al quedar ratificada la Carta por China, los Estados Unidos, Francia, el Reino Unido y la Unión Soviética y por la mayoría de los demás signatarios; el 24 de octubre se celebra anualmente como Día de las Naciones Unidas.

Una de las ONG's más importantes es la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual está caracterizada por la neutralidad y la objetividad. Posee grandes conocimientos sobre los instrumentos internacionales de derechos humanos, apoya a la democratización, al fortalecimiento de las instituciones nacionales y regionales y a la formación de profesionales

humanos, apoya a la democratización, al fortalecimiento de las instituciones nacionales y regionales y a la formación de profesionales

2.2. Los Derechos Humanos.

El termino Derechos Humanos ha cobrado fuerza a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos realizada por la asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948. de esta manera se denomina a todos aquellos derechos fundamentales que tienen todos los hombres y mujeres y que le aseguran la dignidad y el valor que le corresponden como un miembro humano del universo.²

“Las garantías constitucionales o derechos humanos están consagradas en la constitución donde concurren de forma armoniosa todos aquellos principios filosóficos, sociales, económicos, políticos y culturales con el fin de proporcionar a los hombres una convivencia pacifica, prospera y digna en la tierra cuyo disfrute se encuentra debidamente asegurado mediante juicio de amparo”³

Pero ¿cómo es que surgieron los Derechos Humanos? El origen de los derechos humanos aparece por la propia necesidad del hombre de convivir con sus semejantes debido a que no es capaz de bastarse por sí mismo. Nuestra existencia se desarrolla en un marco de relaciones interpersonales, las cuales van a ser el centro de nuestra atención. Esto confiere a la vida social una notable importancia, y es por ello que nos vemos obligados a establecer unas normas básicas. A partir de estas normas, el hombre puede relacionarse con sus semejantes sabiendo que se encuentra en las mismas condiciones que los demás, y que a partir de estas intentará hallar la felicidad. Como esta es la meta de nuestra existencia, es bueno saber que tenemos unos principios comunes al resto

² Margarita Herrera Ortiz, Manual de Derechos Humanos, p. 7.

³ Margarita Herrera Ortiz, Manual de Derechos Humanos, p. 11

de los humanos, y que en vez de ponernos trabas los unos a los otros, nos facilitamos el camino.

También sería interesante hacer mención de la principal idea que reflejan estos derechos humanos, y que no es más que la diferencia que existe entre los seres irracionales y nosotros. Somos capaces de minimizar la importancia de la naturaleza y concentrarnos en nosotros mismos. Son, en resumen, el reflejo de la evolución humana hacia unas metas más altas.

Hace algunos años en muchos países y en México se consideraban los Derechos Humanos como algo que debía ser protegido por los cada gobierno de cada país, sin embargo el panorama ahora es muy diferente toda vez que los pueblos de todo el mundo están a favor de la protección de los Derechos Humanos de todos los pueblos, lo cual ha traído importantes consecuencias en el orden jurídico interno y en el internacional.

La internacionalización de los derechos del hombre cobró fuerza a partir de la segunda guerra mundial, aunque en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas de 1945 se hacía alusión a los derechos humanos no fue hasta en la Declaración Universal de Derechos Humanos de París en diciembre de 1948 y en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de Bogotá en mayo de 1948 cuando el movimiento a favor de la defensa de los derechos humanos realmente cobra importancia ya que representaron un significativo compromiso moral.

Para que la Declaración Universal fuera de carácter obligatoria el 16 de diciembre de 1966 se adoptaron y se abrieron a ratificación tres documentos de suma importancia que fueron: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo facultativo de éste último, tales instrumentos entraron en vigor en el año de 1976.

La Declaración Americana obtuvo su fuerza a partir del Pacto de San Jose el cual fue firmado el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigor el 28 de julio de 1978, posteriormente se dio una complementación de éstos documentos básicos por medio de diversos instrumentos de derechos humanos por lo que surgió un gran auge a nivel internacional ya que cada vez mas países se sumaban al esfuerzo diplomático por obtener por medio de los instrumentos una regulación y una protección de los derechos humanos de sus ciudadanos.

2.2.1. Definición de Derechos Humanos.

“Reciben esta denominación aquellos derechos que corresponden al hombre por su propia naturaleza, como fundamentales e innatos, tales como los de propiedad, libertad, seguridad y resistencia a la opresión, formulados en la declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, y los llamados derechos sociales”⁴

“Son los derechos que se afirman como anteriores y superiores al estado por lo que los gobernantes se encuentran en absoluto, obligados a mantenerlos, respetarlos y garantizarlos”⁵

2.2.2. Clasificación de los Derechos Humanos.

En la doctrina moderna se ha difundido la tesis en la cual se distingue entre varias generaciones de derechos humanos de acuerdo con su progresiva aparición histórica. La clasificación es la siguiente:

2.2.2.1. Derechos Humanos de Primera Generación

En esta generación se encuentran ubicados los clásicos derechos individuales, derechos civiles y derechos políticos de los ciudadanos que exigían del estado

⁴ Leah Levin, Derechos Humanos, Editorial Diana, p. 15

⁵ Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales, Editorial Porrua, p. 187

fundamentalmente una actividad de no hacer y de respeto frente a ellos, como ejemplo se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad, a la igualdad ante la ley, derechos de conciencia, como son las libertades de pensamiento, expresión y religión, derecho a la propiedad, a la libertad de circulación, reunión y asociación, inviolabilidad de la vida privada, familia y domicilio así como correspondencia, derecho a la nacionalidad y el derecho a participar en los asuntos públicos, así como acudir a las votaciones a votar y ser elegido en votaciones.

2.2.2.2. Derechos Humanos de Segunda Generación

En esta categoría se encuentran contemplados los derechos económicos, sociales y culturales de todo hombre. Son también conocidos como derechos de igualdad, al estado le corresponde una obligación de hacer puesto que dichos derechos se van a realizar por medio del estado, ya que éste actuara como una especie de promotor y protector del bienestar económico y social, es decir garantizará el bienestar de todas las personas dependientes de su jurisdicción para que así la sociedad pueda alcanzar un desarrollo óptimo tanto individual como colectivamente.

En nuestra constitución de 1917 éstos derechos ocupan un lugar importantísimo entre ellos están el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la educación, al salario equitativo, a la sindicación, a la huelga, al descanso y al pleno empleo.

2.2.2.3. Derechos Humanos de Tercera Generación.

Estos derechos se les conoce también como derechos de solidaridad y exigen el concurso de la comunidad internacional lo cual los hace de algún modo abstractos. Entre estos derechos se encuentran el derecho a la paz, a la libre autodeterminación de los pueblos, el derecho al desarrollo, el derecho a un

ambiente sano y ecológicamente equilibrado, derecho de beneficiarse del patrimonio de la humanidad.

Como puede observarse éste tipo de derechos presentan dificultades al momento que hacerlos exigibles sin embargo ya existen antecedentes sobre algunos de ellos como son algunas medidas practicas que en materia ecológica se han tomado o respecto de los bienes que son patrimonio común de los hombres.

2.3.Características de las Garantías Individuales o Derechos Humanos.

Son supremas, ya que están consagradas en la Constitución Mexicana, por lo que según el artículo 133 de la Constitución goza de supremacía.

Son rígidas, ya que para que puedan ser variadas o modificadas se necesita un procedimiento especial que la misma constitución prevé en el artículo 135.

Son de goce permanente y general, permanentes porque los gobernados en todo tiempo y lugar las goza (salvo excepciones que la propia constitución establece) y son generales ya que el artículo 1 de la constitución dice " todo individuo gozará las garantías que otorga esta constitución.

Son derechos garantizados ya que de acuerdo con los artículos 103 y 107 constitucionales mediante el Juicio de Amparo se podrá anular todo acto de autoridad que sea violatorio de garantías y además se le restituirá al agraviado el goce y disfrute de sus derechos humanos violados.

2.4.Clasificación Practica de las Garantías Constitucionales o Derechos Humanos.

1.- Garantías de igualdad: artículos 1,2,4,12 y 13.

- 2.- Garantías de libertad: artículos 3,5,6,7,8,9,10,11 y 24.
- 3.- Garantías de seguridad jurídica: artículos 14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 23.
- 4.- Garantías políticas: de nacionalidad, artículo 30 y de ciudadanía artículo 34.
- 5.- Garantías sociales: artículo 27, garantías de propiedad y artículo 123.
- 6.- Capítulo económico de la constitución, artículo 28, garantías de libre concurrencia.

2.5.Suspensión de Garantías.

La suspensión de garantías solo podrá darse cuando se cumpla lo establecido en el artículo 29 constitucional que a la letra dice: “ en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo con los titulares de las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Procuraduría General de la República y con aprobación del Congreso de la Unión y en los recesos de este de la Comisión Permanente, podrán suspenderse en todo el país o en lugar determinado las garantías que fueren obstáculos para hacer frente rápida y fácilmente a la situación, pero deberá hacerlo en un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, este concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el ejecutivo haga frente a la situación, pero si se verificase en tiempo de receso, se convocara sin demora al congreso para que las acuerde”.⁶

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Anaya, p. 91.

CAPITULO TERCERO.

COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE VERACRUZ.

3.1. Antecedentes de Comisión Nacional de Derechos Humanos

Antes de comenzar a estudiar la Comisión de Derechos Humanos Estatal analizaremos de forma muy sencilla los antecedentes de la Comisión Nacional.

La CNDH fue creada por decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1990, como un órgano desconcentrado adscrito a la Secretaría de Gobernación, responsable de vigilar el acatamiento de las normas que consagran los derechos humanos, cuya definición se encuentra contenida en la Constitución como garantías individuales y sociales, y en las convenciones y tratados internacionales suscritos por México.

La CNDH se constituye también como un órgano de la sociedad y para su defensa.

En el Diario Oficial del 28 de enero de 1992 se publicó el decreto que reforma el artículo 102 de la Carta Magna y eleva a rango constitucional a la CNDH, cuyo apartado B reza: "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 quejas en contra de 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.

"Formularán recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales. El organismo que establezca el Congreso de la Unión conocerá de las inconformidades que se presenten en relación a las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos equivalentes en los estados".⁷

3.2. Comisión Estatal de Derechos Humanos Veracruz.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos, fue creada mediante un decreto publicado en la Gaceta Oficial del Estado número 151 el 18 de diciembre de 1990.

En un principio se reguló como un órgano desconcentrado de la Secretaría General de Gobierno, por su parte dentro de las atribuciones que se le otorgaron se encontraban la de ser responsable de proponer y vigilar el cumplimiento de la política estatal en materia de respeto y defensa de los derechos humanos.

Su integración constaba por un presidente y un secretario ejecutivo, ambos designados por el Gobernador del Estado y un visitador nombrado por el Presidente de la Comisión.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Anaya, Art 102 "B" , p. 144

Su primer Presidente, fue el Maestro Luis Hernández Palacios Mirón quien rindió protesta el 10 de enero de 1991 , a finales del mes de febrero de ese mismo año, este Organismo abrió sus primeras oficinas en la privada Rafael Ramírez número nueve de la Colonia Unidad Veracruzana en la ciudad de Xalapa, Veracruz.

El equipo de trabajo inicial se conformó, además del presidente del organismo, con un visitador, cuya designación recayó en el Licenciado Carlos Rodríguez Moreno, y un Departamento de Orientación y Quejas a cargo del Licenciado Jorge Luis Rivera Huesca.

En abril de 1991, asumió la presidencia del organismo el Licenciado Carlos Rodríguez Moreno. Durante su gestión, la Comisión adquiere rango constitucional, publicándose en la Gaceta Oficial del Estado número 14, de fecha 1º de febrero de 1992, el decreto número 351 por medio del cual se adicionó el artículo 107 de la Constitución Política Local.

Posteriormente el 23 de septiembre de 1992, en la Gaceta Oficial del Estado se publicó la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Veracruz en la que su artículo 2º dispone que es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Se señala como su objeto esencial la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los Derechos Humanos previstos por el orden jurídico mexicano

El 3 de febrero del año 2000, el Congreso del Estado aprueba la reforma integral a la Constitución Política Local, en la que se incluye a la Comisión Estatal de Derechos Humanos como uno de los órganos autónomos de Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica y presupuestal que sólo podrá ser fiscalizada por el Congreso del Estado.

Otros aspectos relevantes, que se establecen en la nueva disposición constitucional local, son los que se refieren al nombramiento del Presidente de la

Comisión por el H. Congreso del Estado con la aprobación de las dos terceras partes de sus integrantes, así como el relativo a la facultad de hacer del conocimiento del Congreso y de la autoridad que estime pertinente el incumplimiento reiterado por parte de las autoridades de las recomendaciones que emitía.

El 30 de enero del año 2001, la Honorable Quincuagésima Novena Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, aprobó el nombramiento del Licenciado Jorge Luis Rivera Huesca como Presidente, mediante decreto número 16, publicado en la Gaceta Oficial del Estado número 29 de fecha 8 de febrero de 2001.

En ésta nueva etapa, se plantearon tres líneas de acción, para recuperar la credibilidad en el organismo además de consolidarlo dentro de la sociedad veracruzana.

En primer lugar, estructurarla administrativamente, de manera que se transparentara el manejo de los recursos económicos asignados por el Congreso del Estado para el cumplimiento de sus atribuciones.

En segundo lugar, eficientar los sistemas operativos relacionados con las orientaciones, gestorías e investigaciones de las quejas presentadas.

Finalmente, desconcentrar las actividades de difusión para llevarlas a la provincia veracruzana.

El 15 de octubre de 2002, el titular de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, ejerció la facultad contenida en la fracción VI del artículo 34 de la Constitución Política Local, motivo por el cual presentó iniciativa de ley de la Comisión ante el Congreso del Estado.

En sesión ordinaria, celebrada el 19 de diciembre, fue aprobada por unanimidad la nueva ley del organismo autónomo y publicada en la Gaceta Oficial del Estado número 259 del 27 diciembre, iniciando su vigencia al día siguiente, es decir, el 28 de diciembre del año 2002.

La nueva ley consta de 35 artículos distribuidos en 9 capítulos que contienen disposiciones de carácter general y constituyen el marco normativo del organismo, reservándose para el reglamento las normas específicas. En consecuencia, la nueva ley queda ajustada a la Constitución vigente.

Cabe mencionar el cambio que se llevó a cabo el pasado día 22 de mayo de 2003 por medio del cual la ciudadana licenciada Nohemí Quirasco Hernández rindió protesta como Presidenta de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, ante el Pleno del Honorable Congreso del Estado.

3.2.1. Que es la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Veracruz y como se encuentra estructurada

La Comisión Estatal de Derechos Humanos es un organismo autónomo de Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, goza de autonomía técnica y presupuestal; y sólo puede ser fiscalizada en términos de lo preceptuado por la Constitución Política Local.

La Comisión Estatal de Derechos Humanos se integra con un Presidente, un Consejo Consultivo, una secretaría técnica del Consejo Consultivo, una contraloría interna, una secretaría ejecutiva, visitadurías generales, visitadurías adjuntas, visitadurías auxiliares, direcciones, jefaturas de departamento, delegaciones, y el personal técnico y administrativo necesario para el ejercicio de sus atribuciones.

El Reglamento establecerá la estructura orgánica, los requisitos para la designación de los titulares de cada una de las áreas y las facultades de éstos, con excepción de las que corresponden a la Presidencia, al Consejo Consultivo y a la Contraloría Interna

3.2.2. Organigrama de la Comisión de Derechos Humanos de Veracruz.

Presidencia

Lic. Nohemí Quirasco Hernández

Primer Visitador General

Segundo Visitador General

Mtra. María del Rosario Huerta Lara

Secretaria Ejecutiva

Lic. María Fernanda Casas Berthier

Contraloría Interna

C.P. Rubén Pastor Barradas Barradas

Dirección de Orientación y Quejas

Lic. José Luis Francisco Sáenz Álvarez

Dirección de Asuntos Indígenas

Lic. Agustín Armando Yopihua Palacios

Dirección de Atención a Mujeres, Grupos Vulnerables y Víctimas

Lic. Gloria Elizabeth Cházaro Dupinet

Dirección de Asuntos Penitenciarios

Lic. Nicandro Merito Oropeza

Dirección de Conclusión y Archivo

Lic. Carla Rodríguez González

Dirección de Comunicación Social

Lic. Juan Alfredo Gándara Andrade

Dirección de Informática

Dirección de Administración



3.2.4. Funciones y Atribuciones de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Veracruz.

Son atribuciones de la Comisión Estatal:

- I. Recibir, conocer e investigar, a solicitud de parte o de oficio, peticiones o quejas sobre presuntas violaciones a los derechos humanos;
- II. Intervenir en los juicios de protección de los derechos humanos conforme a la legislación de la materia;
- III. Formular recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias, así como denuncias y quejas ante las autoridades respectivas en los términos previstos en la Constitución Política Local; igualmente, formular recomendaciones y observaciones o sugerencias generales a las autoridades del Estado para que dentro del ámbito de su competencia promuevan los cambios y modificaciones de

disposiciones legales y reglamentarias, así como de prácticas administrativas, de manera que se generen las condiciones necesarias para que las personas gocen de una mejor protección de los derechos humanos que establece la Constitución Política Local;

IV. Hacer del conocimiento del H. Congreso del Estado, y de la autoridad que estime pertinente, el incumplimiento reiterado de las recomendaciones;

V. Turnar a las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, los asuntos de su competencia conforme a la legislación aplicable;

VI. Procurar la inmediata solución de una queja planteada, cuando la naturaleza de ésta lo permita, por el medio que se estime conducente;

VII. Iniciar leyes o decretos en lo relativo a la materia de su competencia, así como proponer las reformas legales a la autoridad competente, para una mejor protección y defensa de los derechos humanos;

VIII. Promover el estudio, investigación, análisis y difusión de los derechos humanos en el Estado;

IX. Diseñar y ejecutar los programas preventivos y operativos que en materia de los derechos humanos se requieran;

X. Vigilar y exigir el respeto a los derechos humanos en el sistema penitenciario estatal;

XI. Dictar las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación irreparable de las presuntas violaciones a los derechos humanos;

XII. Formular programas y proponer acciones en coordinación con organismos públicos o privados que impulsen, dentro de la entidad federativa, el cumplimiento de los tratados, acuerdos y convenciones internacionales en materia de derechos humanos, firmados y ratificados por el Estado Mexicano;

XIII. Orientar, gestionar y otorgar el apoyo que requieran los quejosos, ofendidos y víctimas del delito para hacer efectivos sus derechos;

XIV. Expedir su Reglamento Interno; y

XV. Las demás que otorguen la Constitución Política Local, esta Ley y demás disposiciones aplicables.

3.3. Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, designación, atribuciones y funciones.

El Presidente de la Comisión es el superior jerárquico de todo el personal que presta sus servicios en la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en los términos señalados en el Reglamento Interno.

El nombramiento del Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos se hará mediante decreto expedido por el H. Congreso del Estado; para ello deberá contarse con la aprobación de las dos terceras partes de sus integrantes.

En los recesos del H. Congreso, la Diputación Permanente hará el nombramiento del Presidente con carácter provisional, en tanto aquél se reúne y expide la aprobación definitiva.

Para su designación, el Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, deberá reunir los siguientes requisitos:

- I. Ser veracruzano y haber residido en la entidad durante los dos años anteriores al día de la designación, o mexicano por nacimiento, con vecindad mínima de cinco años en el Estado; en ambos casos, ser ciudadano en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener, cuando menos, treinta y cinco años de edad cumplidos al día de la designación;
- III. Poseer, al día del nombramiento, título de licenciado en derecho expedido por autoridad o por institución legalmente facultada, con una antigüedad mínima de cinco años, y contar con estudios de postgrado o con experiencia profesional en derechos humanos; y
- IV. Gozar de buena reputación, y no haber sido condenado por delito que amerite pena corporal de más de un año de prisión; pero si se tratare de robo, fraude,

falsificación, abuso de confianza, u otro que lastime su buena fama, lo inhabilitará para el cargo, cualquiera que haya sido la pena.

El Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos durará en sus funciones cinco años, y podrá ser designado, exclusivamente, para un segundo período.

El Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos es el representante legal de ésta y le corresponden las facultades siguientes:

- I. Otorgar mandato general o especial;
- II. Establecer los lineamientos generales que deberán observarse respecto a las actividades administrativas, sustantivas y adjetivas de la Comisión;
- III. Crear, con aprobación del Consejo, las áreas o dependencias que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, y que el presupuesto permita, mediante el acuerdo correspondiente;
- IV. Emitir los acuerdos y circulares que se requieran para el mejor desempeño de las funciones de la Comisión;
- V. Nombrar, remover o destituir, discrecionalmente, al personal que presta sus servicios en la Comisión;
- VI. Imponer sanciones al personal del Organismo, así como acordar las renunciaciones que le sean presentadas;
- VII. Conocer del desistimiento de la queja y dictar el acuerdo que corresponda;
- VIII. Intervenir, por sí o por medio de los visitadores, en los juicios sobre protección de los derechos humanos conforme a la legislación aplicable;
- IX. Aprobar, emitir, plantear y dar a conocer las recomendaciones públicas o generales, no vinculatorias, y los acuerdos que resulten de las investigaciones efectuadas con motivo de las quejas interpuestas ante el Organismo por violaciones a los derechos humanos;

- X. Celebrar acuerdos, convenios, bases de coordinación, con entidades públicas o privadas, para el cumplimiento de sus atribuciones;
- XI. Rendir, a la sociedad, un informe anual de las actividades desarrolladas;
- XII. Elaborar y someter a la consideración del H. Congreso del Estado el presupuesto de egresos de la Comisión, de conformidad con la legislación aplicable;
- XIII. Rendir anualmente al H. Congreso del Estado un informe sobre la situación patrimonial de la Comisión; XIV. Presidir los órganos colegiados que funcionan en el interior de la Comisión;
- XV. Ser miembro de organismos nacionales e internacionales de defensa y protección de los derechos humanos;
- XVI. Designar a quien se haga cargo de la Presidencia, durante sus ausencias temporales que no excedan de treinta días hábiles;
- Para ausentarse por un período mayor al señalado anteriormente, deberá obtener licencia del H. Congreso del Estado, o en su caso de la Diputación Permanente del mismo;
- XVII. Iniciar, a petición de parte o de oficio, las quejas que le presenten sobre presuntas violaciones a los derechos humanos, así como efectuar las investigaciones necesarias;
- XVIII. Dar publicidad a las recomendaciones, a las conciliaciones, y a los acuerdos que emita la Comisión Estatal de Derechos Humanos que sean de relevancia para la sociedad;
- XIX. Formular denuncias ante la autoridad competente por violaciones graves a los derechos humanos o de lesa humanidad, o de aquellas que puedan ser constitutivas de delitos perseguibles de oficio;
- XX. Comunicar al superior jerárquico la falta de atención de los servidores públicos a su mando a las solicitudes de informes que legalmente hayan formulado los visitadores, directores o delegados, o por no permitir la práctica de visitas o diligencias de éstos en el ejercicio de sus funciones;

XXI. Dictar las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar la consumación irreparable de las violaciones a los derechos humanos y, en su caso, pedir el informe sobre las medidas adoptadas en el cumplimiento de éstas;

XXII. Delegar las atribuciones contenidas en las fracciones II, IV, VI, VIII, X, XIV, XV, XVII, XIX, XX y XXI de éste artículo; y

XXIII. Las demás que señale la Constitución Política Local, esta Ley y demás disposiciones aplicables.

3.3.1. Consejo Consultivo.

El Consejo Consultivo de la Comisión estará integrado por cuatro personas que gocen de reconocido prestigio dentro del Estado, deberán ser ciudadanos en pleno ejercicio de sus derechos, veracruzanos con residencia en la Entidad durante los dos años anteriores al día de la designación; o mexicanos por nacimiento, con residencia mínima de cinco años en el Estado.

Los Consejeros durarán en sus funciones cinco años y podrán ser designados, exclusivamente, para un segundo período.

El Presidente de la Comisión, lo es también del Consejo Consultivo.

Con excepción de éste, el cargo de consejero es honorífico.

El nombramiento de los Consejeros se hará mediante decreto del H. Congreso del Estado a partir de temas propuestas por el Presidente de la Comisión y, en sus recesos, por la Diputación Permanente.

El Consejo Consultivo de la Comisión tiene las facultades siguientes:

I. Elaborar, reformar, adicionar y, en su caso, aprobar el Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, y ordenar su publicación;

- II. Opinar sobre el proyecto del informe anual que el Presidente de la Comisión debe dar a conocer a la sociedad;
- III. Designar, a propuesta del Presidente de la Comisión, al secretario técnico del Consejo, al contralor interno y a los integrantes de los órganos colegiados, cuya creación sea necesaria para el cumplimiento de las atribuciones de la Comisión;
- IV. Conocer y opinar sobre el informe del Presidente de la Comisión respecto al ejercicio presupuestal;
- V. Aprobar el calendario anual de actividades;
- VI. Analizar y, en su caso aprobar los asuntos que, conforme al reglamento interior de la Comisión deba conocer y los que a juicio del Presidente deban ser tratados en el Consejo;
- VII. Aprobar los ingresos por concepto de suscripciones, cuotas de inscripción, donativos económicos o en especie, otorgados por terceras personas nacionales o extranjeras, en los términos que se establecen en el artículo 24, disponiendo su destino o uso al cumplimiento de los fines de la Comisión;
- VIII. Designar, de entre los visitadores generales, al Presidente Interino de la Comisión que cubrirá las ausencias temporales del Presidente que excedan de treinta días hábiles;
- IX. Si la ausencia temporal se convierte en definitiva, o por renuncia del Presidente de la Comisión, el Consejo designará de entre los visitadores generales al Presidente Interino de la Comisión, hasta en tanto el H. Congreso del Estado nombre al titular de la Comisión que habrá de concluir el período;
- X. Si vencido el período para el que fue designado el Presidente de la Comisión por el H. Congreso del Estado, éste no nombra al nuevo titular, aquél continuará en sus funciones hasta en tanto éste ejerce su atribución; y XI. Las demás que le otorgue esta Ley y normas legales aplicables, o que por disposición de éstas deba conocer un órgano colegiado

3.3.2. De las responsabilidades de los funcionarios de la Comisión Estatal. Serán responsables en los términos que se indican en el Título Quinto, Capítulo

Primero de la Constitución Política del Estado.

Los demás servidores públicos que presten sus servicios en la Comisión Estatal serán responsables de las funciones que tengan a su cargo, así como de las infracciones en que incurran conforme a las prescripciones establecidas en el Reglamento Interno.

El Presidente de la Comisión, los visitadores, los directores y delegados, no podrán ser sujetos de responsabilidad alguna por las opiniones o recomendaciones que formulen, o por los actos que realicen en el ejercicio de las facultades que les asigna esta Ley, su Reglamento y demás disposiciones aplicables.

No podrán ser citados a declarar ante ninguna autoridad por las investigaciones que estén o hayan estado bajo su responsabilidad, excepto que los hechos sean presuntamente constitutivos de delito

3.4. Competencia de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

La Comisión de Derechos Humanos tiene competencia en todo el Estado de Veracruz para conocer y tramitar las peticiones o quejas que por presuntas violaciones a los derechos humanos se imputen a autoridades o servidores públicos estatales o municipales, o a ambos, por los actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran.

Cuando en un mismo hecho se involucren autoridades o servidores públicos federales, estatales y municipales, la competencia se surtirá en favor de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, salvo que puedan dividirse los hechos, sin que se divida la causa, de ser así, se hará el desglose correspondiente para su envío.

3.5.1. Asuntos sobre los cuales no es competente la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

La Comisión no es competente para conocer de asuntos electorales, laborales, agrarios y jurisdiccionales en cuanto al fondo. Tampoco lo será respecto a consultas que formulen las autoridades, los particulares u otras entidades sobre interpretación de disposiciones constitucionales y legales, ni en aquellos casos en que se pueda comprometer o vulnerar su autonomía o su autoridad moral.

Para los efectos de esta Ley y de su Reglamento son asuntos jurisdiccionales en cuanto al fondo, todas las resoluciones que se regulan en las normas procesales de los ordenamientos jurídicos de las diferentes materias del derecho.

3.5. Procedimiento de presentación e investigación de quejas presentadas ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Cualquier persona puede denunciar presuntas violaciones a los Derechos Humanos y acudir ante las oficinas de la Comisión Nacional, ya sea personalmente o por medio de un representante para presentar su queja, así como por teléfono o fax.

Cuando los interesados estén privados de su libertad o se desconozca su paradero, los hechos pueden ser denunciados por los parientes o vecinos de los afectados, inclusive por menores de edad. Asimismo, las Organizaciones No Gubernamentales legalmente constituidas tienen la facultad para acudir ante la Comisión Nacional y notificar violaciones de derechos humanos de personas que, por sus condiciones físicas, mentales, económicas y culturales, no tengan la capacidad efectiva de presentar quejas de manera directa.

La queja debe presentarse dentro del plazo de un año, a partir de la ejecución de los hechos que se estimen violatorios o de que el quejoso hubiese tenido conocimiento de los mismos. En casos excepcionales y tratándose de infracciones graves, la Comisión Nacional puede ampliar el plazo.

La queja, con los datos generales del denunciante, documentos probatorios y un breve relación de los hechos, debe presentarse por escrito; sin embargo, en casos urgentes, existe la alternativa de formularla por cualquier medio de comunicación electrónica, inclusive por teléfono. No se admiten comunicaciones anónimas, pero en caso de ser necesario, la Comisión Nacional mantiene estricta confidencialidad sobre el nombre y demás datos del quejoso.

Los menores de edad también pueden denunciar hechos presuntamente violatorios de derechos humanos, para lo cual cuentan con la asesoría de personal especializado que recibe la queja en forma oral. En caso de extranjeros o indígenas que no hablen o entiendan español, se les proporciona gratuitamente un traductor.

Una vez recibida la queja en la CNDH, se le asigna un número de expediente y la Dirección General de Quejas y Orientación la turna de inmediato a la Visitaduría General correspondiente para los efectos de su calificación, que puede ser:

1. Presunta violación a Derechos Humanos.
2. No competencia de la Comisión Nacional para conocer de la queja.
3. No competencia de la Comisión Nacional con la necesidad de realizar orientación jurídica.
4. Acuerdo de calificación pendiente, cuando la queja no reúna los requisitos legales o reglamentarios o que sea confusa.

Cuando una queja no se refiera a violaciones a los derechos a la vida, a la integridad física o síquica u otras que se consideren especialmente graves por el número de afectados o sus posibles consecuencias, se intenta una conciliación entre las partes involucradas, siempre con el interés supremo de respetar los Derechos Humanos de los afectados.

Si la queja ha sido calificada como presuntamente violatoria de Derechos Humanos, el visitador responsable de atender el asunto mantiene estrecho contacto con los interesados, a fin de informarles sobre los avances generales del expediente de queja.

3.5.1. Características del procedimiento de queja.

Los procedimientos que se sigan ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos, serán breves y sencillos. Se procurará observar las formalidades esenciales del procedimiento, y se seguirán, además, de acuerdo con los principios de inmediatez, concentración y rapidez.

Las pruebas que consten en los expedientes de queja serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios de la lógica, de la experiencia, buena fe y, en su caso, de la legalidad, con el fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

3.5.2. Importancia de la colaboración de servidores públicos en las investigaciones y procedimientos llevados a cabo por la Comisión.

Las autoridades y servidores públicos estatales y municipales involucrados en asuntos de la competencia de la Comisión Estatal de Derechos Humanos o que por razón de sus funciones puedan proporcionar información pertinente, deberán

cumplir en sus términos con las peticiones que ésta les formule, así como facilitar el desempeño de la misma.

Serán responsables penal y administrativamente por los actos u omisiones en que incurran durante o con motivo de la tramitación de quejas, conforme a las disposiciones aplicables.

3.6. Maneras de conclusión del procedimiento.

Las maneras de conclusión del procedimiento de queja interpuesto ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos son las siguientes:

Conciliaciones.

Acuerdos de no responsabilidad

Recomendaciones.

Una vez que la Comisión dicte cualquiera de las resoluciones previstas anteriormente se dará por finalizado el procedimiento de queja.

3.6.1. Conciliaciones y en que caso se proponen

Se llevan a cabo a juicio de la propia Comisión siempre y cuando las partes involucradas estén de acuerdo y quieran llegar a un arreglo conciliatorio, por supuesto se presentan en casos no graves de violaciones de derechos humanos.

3.6.2. Acuerdos de no responsabilidad.

Si al concluir la investigación de la queja se demuestra la no existencia de violaciones a Derechos Humanos, o de no haberse acreditado éstas de manera fehaciente, entonces se elabora el acuerdo de no responsabilidad que debe contener los siguientes aspectos:

- I. Antecedentes de los hechos que fueron alegados como violatorios de Derechos Humanos.
- II. Enumeración de las evidencias que demuestran la no violación de Derechos Humanos o la inexistencia de aquellas en las que se soporta la violación.
- III .Análisis de las causas de no violación a Derechos Humanos.
- IV. Conclusiones.

Los acuerdos de no responsabilidad son notificados de inmediato a los quejosos y a las autoridades o servidores públicos involucrados y serán publicados en la Gaceta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Cabe señalar que este tipo de acuerdos que expide la CNDH se refieren a casos específicos, por lo que 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 la Comisión Nacional, ésta, de acuerdo con la gravedad y circunstancias del caso, podrá presentar la denuncia penal correspondiente por el delito de falsedad en declaraciones rendidas a una autoridad distinta de la judicial.

3.6.3. Recomendaciones y su fuerza moral

Durante la fase de investigación de una queja, los visitadores responsables del caso, apoyados por especialistas en diversos campos científicos, realizan una minuciosa investigación para analizar los hechos, argumentos y pruebas y determinar si una autoridad o servidor público ha violado los Derechos Humanos de una persona, al incurrir en actos y omisiones ilegales, irrazonables, injustas, inadecuadas o erróneas.

Concluido este procedimiento, y en caso de comprobarse violación de Derechos Humanos, y si no es posible llegar a la amigable composición, se emite una recomendación, la cual contiene:

1. Descripción de los hechos violatorios de Derechos Humanos.
2. Enumeración de las evidencias que demuestran violación a Derechos Humanos.
3. Descripción de la situación jurídica generada por la violación a Derechos Humanos y del contexto en el que los hechos se presentaron.
4. Observaciones, administración de pruebas y razonamientos lógico-jurídicos y de equidad en los que se soporte la convicción sobre la violación de Derechos Humanos reclamada.
5. Recomendaciones específicas, que son las acciones solicitadas a la autoridad para efecto de reparar la violación a Derechos Humanos y sancionar a los responsables.

3.6.4. Términos para aceptar y acatar las recomendaciones.

Cuando la recomendación ha sido suscrita por el Presidente de la Comisión Nacional, se notifica de inmediato a la autoridad o servidor público a la que va dirigida, a fin de que tome las medidas necesarias para su debido cumplimiento. Posteriormente se da a conocer a la opinión pública a través de la Gaceta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Una vez expedida la recomendación, la competencia de este Organismo consiste en dar seguimiento y verificar que 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 una Comisión Administrativa o participar en una averiguación previa sobre el contenido de la recomendación.

3.7. Recurso de impugnación.

Procede en los siguientes supuestos:

1. Por las resoluciones definitivas tomadas por un Organismo Local de Derechos Humanos. Se entiende por resolución definitiva toda forma de conclusión de un expediente abierto con motivo de presuntas violaciones a los derechos humanos.
2. Por el contenido de una recomendación dictada por un Organismo Local de Derechos Humanos, cuando a juicio del quejoso éste no intente reparar debidamente la violación denunciada.
3. Por el deficiente o insatisfactorio cumplimiento de la autoridad hacia una recomendación emitida por el Organismo Local de Derechos Humanos.

Para que la Comisión Nacional admita el recurso de impugnación es necesario que:

1. El recurso sea interpuesto directamente ante el correspondiente Organismo Local de Derechos Humanos.
2. El recurso sea suscrito por la persona o personas que hayan tenido el carácter de quejosos o agraviados en el procedimiento instaurado por el respectivo Organismo Local de Derechos Humanos.
3. El recurso se presente ante el respectivo Organismo Local dentro de un plazo de 30 días naturales contados a partir de la notificación del acuerdo de conclusión o de que el quejoso hubiese tenido noticia sobre la información definitiva de la autoridad acerca del cumplimiento de la recomendación.

El recurso de impugnación deberá presentarse por escrito ante el Organismo Local respectivo y con una descripción concreta de los agravios generados al quejoso, el fundamento de los mismos y las pruebas documentales con que se cuente.

Las resoluciones que adopte la Comisión Nacional respecto de los recursos de impugnación pueden ser:

1 . La confirmación de la resolución definitiva del Organismo Local de Derechos Humanos.

2. La modificación de la propia recomendación, caso en el cual formulará, a su vez, una Recomendación al Organismo Local.

3.La declaración de suficiencia en el cumplimiento de la recomendación formulada por el Organismo Local respectivo.

4.La declaración de insuficiencia en el cumplimiento de la recomendación del Organismo Local por parte de la autoridad local ala 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.

3.8. Inconformidades.

Las inconformidades ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos podrán presentarse a través de los recursos de queja y de impugnación.

Recurso de queja:

Esta instancia procede en los siguientes supuestos:

I. Por las omisiones en que hubiera incurrido un Organismo Local de Derechos Humanos durante el tratamiento de una queja presuntamente violatoria de derechos humanos, siempre y cuando esa omisión hubiese causado un perjuicio grave al quejoso y que pueda tener efectos sobre el resultado final de la queja.

II.Por la manifiesta inactividad del Organismo Local de Derechos Humanos en el tratamiento de una queja presuntamente violatoria de derechos humanos.

3.9. Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

La ley que se encuentra actualmente en vigor es la Ley numero 483 la cual fue

expedida por la Honorable Quincuagésima Novena Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, en uso de la facultad que le confieren los artículos 33 fracción I y 38 de la Constitución Política Local; 18 fracción I y 47 segundo párrafo de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; 103 del Reglamento para el Gobierno Interior del Poder Legislativo.

Esta ley es de observancia general y de orden público y de aplicación en todo el Estado de Veracruz en materia de derechos humanos respecto de toda persona que se encuentre en la Entidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 67, fracción II de la Constitución Política del Estado.

Se aplicará asimismo cuando el peticionario o quejoso se encuentre fuera del Estado y la violación a los derechos humanos produzca o pueda producir sus efectos dentro de éste, en la persona o bienes de aquellos.

Otra ley aplicable en la Comisión Estatal de Derechos Humanos es la ley numero 288 del juicio de protección de derechos humanos del Estado de Veracruz Llave.

Dicha ley fue publicada en la Gaceta Oficial del Estado numero 134 de fecha 5 de junio del año 2002 por el Gobernador del Estado Miguel Alemán Velasco., la cual es reglamentaria de los artículos 56, fracción II y 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave y tiene por objeto salvaguardar y, en su caso, reparar, mediante el juicio de protección, los derechos reconocidos u otorgados por dicha Constitución, así como los que se reserve el pueblo veracruzano en ejercicio de su autonomía política.

El juicio del que se habla en dicha ley procederá contra cualquier acto, hecho u omisión de la autoridad, que conculque los derechos humanos de las personas físicas o morales.

El juicio será sumario y de una sola instancia. Estará regido por los principios de legalidad y de suplencia de la queja a favor de la parte agraviada.

Estos principios serán cumplidos rigurosamente por los responsables de la instrucción y resolución del juicio.

En lo no previsto por esa Ley, se aplicará supletoriamente el Código de Procedimientos Civiles, vigente en el Estado y, en su defecto, se estará a los principios generales de Derecho.

El juicio podrá promoverse por quien o quienes reciban un agravio personal y directo, por el acto de autoridad violatorio de los derechos humanos.

Cuando existan violaciones de lesa humanidad, la Comisión Estatal de Derechos Humanos podrá promover, de oficio, el juicio de protección y continuarlo en todos sus trámites.

Por ultimo observamos que en la Constitución Política del Estado de Veracruz también encontramos artículos relativos a los Derechos Humanos y a la Comisión Estatal, en el titulo primero, capitulo dos, articulo 4 dice lo siguiente "La libertad del hombre no tiene más límite que la prohibición de la ley; por tanto, toda persona tiene el deber de acatar los ordenamientos expedidos por autoridad competente. Las autoridades sólo tienen las atribuciones concedidas expresamente por la ley.

Toda persona gozará de los derechos que establecen la Constitución y las leyes federales, los tratados internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen; así como aquellos que reconozca el Poder Judicial del Estado.

Las autoridades del Estado, en su correspondiente esfera de atribuciones, tienen el deber de generar las condiciones necesarias para que las personas gocen de

los derechos que establece esta Constitución; así como proteger los que se reserve el pueblo de Veracruz mediante el juicio de protección de derechos humanos; la violación de los mismos implicará la sanción correspondiente y, en su caso, la reparación del daño, en términos de ley.

Está prohibida la pena de muerte.”

En dicha Constitución también menciona como función del Congreso el nombrar con la aprobación de las dos terceras partes de sus integrantes, al Presidente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos además reitera que los organismos autónomos de estado contarán con personalidad jurídica y patrimonio propios, tendrán autonomía técnica y presupuestal, y sólo podrán ser fiscalizados por el Congreso del Estado.

Respecto a las funciones que desarrollara la Comisión menciona las siguientes:

El conocimiento y sustanciación de las quejas en contra de los actos u omisiones de naturaleza administrativa que violen derechos humanos, provenientes de cualquier autoridad o servidor público, la realizará la Comisión Estatal de Derechos Humanos, conforme a las siguientes bases:

- a)** La Comisión estará a cargo de un presidente que será nombrado por el Congreso del Estado, con la aprobación de las dos terceras partes de sus integrantes. En sus recesos, la Diputación Permanente hará el nombramiento con carácter provisional, en tanto aquél se reúne y da la aprobación definitiva;
- b)** La Comisión formulará recomendaciones no vinculatorias, así como denuncias y quejas ante las autoridades respectivas; este organismo no será competente en asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales; y
- c)** Ante el incumplimiento reiterado de sus recomendaciones, la Comisión podrá hacerlas del conocimiento del Congreso y de la autoridad que estime pertinente.

CAPITULO CUARTO.

LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.

4.1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.

En nuestro país el Derecho del Trabajo nace en el Constituyente de Querétaro en el año de 1917, como resultado del movimiento armado de 1910 que derrumbó la dictadura de Porfirio Díaz, y la cual se convirtió en una lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora que luchó durante años por el respeto a su dignidad y porque al fin se reglamentara el trabajo humano para que de esta forma fuera protegido.

A continuación repasaremos los antecedentes con el fin de comprender los acontecimientos históricos que ocurrieron y que ocasionaron la Declaración de los Derechos Sociales.

Época Precolonial.

Antes del arribo de los conquistadores poco se sabe acerca de una posible regulación de las condiciones de trabajo. Se sabe que en forma paralela con la

esclavitud había artesanos y obreros libres, así lo revela Hernán Cortes en su Segunda Carta de Relación que dirige al Rey de España Carlos V donde narra que a su llegada a Tenochtitlan había en los mercados y lugares públicos, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales, sin embargo no se conserva ningún indicio que compruebe las posibles formas de jornada, salario, condiciones de trabajo etc.

La Colonia.

Durante la época Colonial surgieron por iniciativa de los Reyes Católicos las Leyes de Indias, su objetivo fue evitar la explotación a los aborígenes de la tierras conquistadas por parte de los encomenderos.

Dentro de las leyes de Indias se contempló la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, los cuales por cierto respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios, la protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas y atención médica, así como goce de salario en caso de enfermedades.

Sin embargo a pesar de todo, en las recopilaciones de las Leyes de Indias no existen disposiciones que se refieran a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, mas bien se trata de medidas de misericordia y concesiones a una raza que era explotada y que carecía de derechos políticos.

Se sabe que el cumplimiento a las Leyes de Indias fue derecho vigente mas no positivo debido entre otras cosas a la falta de sanciones en caso de no

cumplimiento, ausencia de instrumentos efectivos para hacerlas cumplir o en su caso investigar sus violaciones etc.

De forma paralela apareció la institución de la encomienda, la cual pretendía ser un sistema de protección a los indígenas y que en aquel entonces ya había sido aplicada en lugares como Santa Domingo, Jamaica, Cuba y Puerto Rico.

La encomienda fue instaurada a favor de los conquistadores y sus descendientes con el objeto de poblar todas las tierras conquistadas, consistía en dar al encomendero un determinado número de indios a cambio de que éste les diera buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

A pesar de que por medio de la encomienda se pretendía proteger a los indígenas, esto fue degenerando y se convirtió en un sistema de explotación por lo que pronto perdió su eficacia lo que lleva al surgimiento de sistemas de trabajo como el repartimiento o cuatequil que se estableció a fines del siglo XVI y que consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las faenas del campo.

El servicio de repartimiento era obligatorio para los hombres de 18 a 60 años y se suponía que debía de ser justamente retribuido. El juez repartidor era quien vigilaba que se llevara de forma correcta dicho sistema de trabajo, sin embargo el sistema de repartimiento fue objeto de muchos abusos e injusticias ya que una vez que el juez repartidor señalaba a las autoridades de un pueblo el número de indígenas que debían de enviar a lugares donde se necesitaba mano de obra, era una obligación para los indígenas hacerlo porque sino lo hacían eran sujetos a severas multas.

Después de tantas injusticias en 1601 una cedula real prohibió el repartimiento el cual fue restablecido después de algunas reformas en el año de 1609. en el año

de 1631 fue abolido de forma definitiva pero los pueblos de indios tenían la obligación de aportar el 4% de sus habitantes para realizar el trabajo de las minas. Una vez que disminuyo la eficiencia del servicio obligatorio se fortaleció el trabajo libre especialmente para labores agrícolas, ganaderas y mineras. Los indios acudían a las haciendas ofreciendo su trabajo y aunque este sistema tuvo muchos defectos al menos era mas favorecedor que la encomienda.

La época Independiente.

Los 4.500,000 pobladores de la nueva España estaban agrupados en 3 clases que eran: españoles, indios y castas. Los españoles representaban un décimo de la población total sin embargo acaparaban casi la totalidad de las riquezas. Los españoles tenían mucho interés en que se observaran las leyes ya que esa era la manera en la que garantizaban seguir teniendo todos sus privilegios, las demás clases sociales no respetaban las leyes. El primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de abolición de la esclavitud, dado por Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid el día 19 de octubre de 1810.

En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón se estableció " ningún empleo, cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le de mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia" asimismo en relación de materia laboral el artículo 30 del mismo ordenamiento establecía lo siguiente "quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificara el desempeño de ellos".

Posteriormente José Maria Morelos y Pavón transformo y encauzo el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social, también sentó las bases que llevarían a la organización del estado naciente, convocó a un congreso, el cual se instaló en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813. durante la apertura

de las sesiones se leyó un documento llamado Sentimientos de la Nación el cual fue elaborado por Morelos y estaba integrado por 23 puntos, su esencia era la justicia social.

La Constitución de 1824.

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824 se propuso para fines de estabilidad política, era urgente la necesidad de que se reconociera a México como una nación soberana por parte de España y de los demás países del mundo.

En el aspecto laboral no se dieron grandes cambios, las condiciones de los trabajadores continuaban siendo injustas. Con la llegada de las Constituciones centralistas las cosas no cambiaron para la clase trabajadora, es mas aunque hubiera habido una voluntad de cambio esta se hubiera desvanecido por el permanente estado de guerras civiles y de anarquías que parecían conducir al país a la ruina.

La Constitución de 1857.

Con la salida de Santa Anna, don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855 el cual dio como resultado la Constitución de 1857. esta constitución sostuvo disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva. Aunque las condiciones de la época no fueron propicias para que se llevaran grandes cambios en materia laboral si hubieron continuas demandas donde se reclamaba el abandono de los grandes problemas sociales. Durante el amanecer del siglo XX. el trato que se dio a los trabajadores no fue el mas adecuado ya que la riqueza se concentró en manos de unos cuantos frente a

la miseria de los demás. Durante esta dictadura se llevaron a cabo varios acontecimientos como las huelgas de Cananea y Río Blanco donde se puso en manifiesto el descontento de la clase trabajadora. Ambas huelgas fueron reprimidas con lujo de violencia además de que sobresalió la alianza de Porfirio Díaz con la Burguesía.

La Revolución.

Algunas de las causas que generaron dicho movimiento fueron las siguientes:

1. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
2. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.
3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.
4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.
6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo
7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.
8. La intransigencia política que se represento en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916."

A manera de resumen concluimos que pesar de que el trabajo siempre ha existido en nuestro país se sabe que durante la época prehispánica no se encontraba reglamentado sino que estuvo regido por la costumbre. El primer intento de reglamentación en materia de trabajo tuvo lugar con las Leyes de Indias cuyo objetivo principal fue impedir la despiadada explotación de la que eran objeto los nativos por parte de los encomenderos, en las mencionadas Leyes de Indias se

reglamentaron entre otras cosas asuntos sobre las jornadas de trabajo así como el pago efectivo de un salario.

Posteriormente en Los Sentimientos de la Nación, José María Morelos y Pavón trato de plasmar sus pensamientos e ideales en materia laboral sin embargo no se obtuvieron resultados ya que continuaron aplicándose los ordenamientos españoles, acto seguido surgieron diversos ordenamientos entre los que se encontraba uno expedido por el gobierno de Aguascalientes el 8 de agosto de 1914 en donde se redujo la jornada de trabajo a 9 horas, descanso semanal además de prohibirse la reducción de salarios, el 15 de septiembre de 1915 en el estado de San Luis Potosí se dicto un decreto donde se fijó el salario mínimo, el 19 de septiembre de 1915 en Tabasco se estableció también por decreto el salario mínimo y la jornada máxima de 8 horas, el 7 de octubre de 1915 en Veracruz se expidió un decreto donde se establecía una jornada de trabajo de 9 horas, la prohibición del trabajo a niños menores de 9 años además de salarios mínimos en el campo y la ciudad, el riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 14 de enero de 1918 el Congreso del Estado de Veracruz expidió lo que seria la primera Ley del Trabajo de México, la cual sirvió como fundamento para la elaboración de otras leyes, sin embargo no fue hasta la Constitución de Querétaro de 5 de Febrero de 1917 cuando el Derecho del Trabajo surgió como un anhelo de la sociedad mexicana para mejorar su calidad de vida, fue en ese constitución donde se contemplo un capitulo especial sobre el trabajo dentro de la Constitución en el articulo 123, elevándose de esa manera al derecho del trabajo a rango constitucional.

4.2. Derecho del Trabajo en México y Conceptos.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el articulo 123 constitucional y se encuentra desarrollado en la ley federal del trabajo.

También se le denomina Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Derecho Industrial etc.

"Se dice que el Derecho del Trabajo es un conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas".⁸

Sin embargo el Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino mas exactamente un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.

Por su parte Rafael Caldera definió al Derecho del Trabajo así..."el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en el y con la colectividad general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"⁹

El autor Néstor del Buen lo define así..." Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"¹⁰

Analizando las definiciones anteriores nos damos cuenta que todas tienen muchas cosas en común, me llama la atención la insistencia con la que se habla del

⁸ Nestor del Buen, Derecho del Trabajo, Editorial Porua, p. 135

⁹ Rafael Caldera, Derecho del Trabajo, Editorial Caracas 1969. p. 77

¹⁰ Nestor del Buen, Derecho del Trabajo, Editorial Porua, p. 138.

mejoramiento de los trabajadores y la justicia social. El fin de la justicia social consiste en la elevación del nivel de vida de los trabajadores, esta elevación llevara a los trabajadores a tener una vivienda, ropa etc pero además dentro de la justicia social se debe interpretar que también están incluidas derechos de los trabajadores a su salario, trato digno y porque no, que en caso de un conflicto con su patrón puedan tener acceso a la justicia, lo cual como sabemos en muchos casos no lo tienen.

4.3.El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su relación con el Derecho del Trabajo.

Este Pacto tiene relación con el Derecho Laboral ya que reconoce el derecho al trabajo, a condiciones favorables al trabajo e igual salario por el mismo trabajo, a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, a la seguridad social, a un nivel de vida digno, que comprende alimentación, vestido y vivienda dignos, a la protección a la familia, al nivel mas elevado de salud física y mental, a la educación y a la participación en la vida cultural.

Los estados que conformaron dicho pacto se comprometieron a adoptar las medidas hasta el máximo de los recursos que dispongan para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos en dicho Pacto.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el órgano que se encarga de supervisar la aplicación del Pacto. Fue creado por el Consejo Económico y Social en el año de 1985, esta formado por 18 expertos independientes propuestos y elegidos por los Estados que forman el pacto.

El Comité se encarga de examinar mediante una sesión pública los informes que de forma periódica presentan los estados parte, en dichos informes se exponen las medidas adoptadas y los progresos alcanzados referente a las obligaciones

acordadas en dicho Pacto, los representantes de los Estados partes pueden estar presentes en el momento en que el Comité examina los informes y tener un dialogo constructivo además de proporcionar datos complementarios. Además de estos datos el Comité cuenta con información proporcionada por las organizaciones especializadas de Naciones Unidas. Cuando un Estado no responda a una solicitud del Comité para proporcionar información complementaria le puede sugerir enviar a uno o dos de sus miembros para evaluar su necesidad de servicios técnicos y asesoría.

El Comité debe de informarle cada año al Consejo Económico y Social sobre los exámenes efectuados a los informes de los Estados además de transmitir observaciones finales, exponer los aspectos positivos y los negativos que son fuente de preocupación ya que dificultan la aplicación del Pacto, se formulan propuestas y recomendaciones.

4.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos y su relación con el Derecho del Trabajo.

Analizando los artículos de esta declaración nos concentraremos solo en aquellos relacionados con la materia laboral. El artículo 23 de la Declaración menciona los siguientes puntos:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que serán cubierta, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Todas las disposiciones anteriores han sido codificadas además en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el encargado de supervisar su oportuna y correcta aplicación.

Por su parte como ya he mencionado anteriormente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dedica especialmente a proteger a los trabajadores mientras que sus órganos supervisores se encargan de publicar informes anuales sobre el cumplimiento o no cumplimiento de los convenios de la OIT, sin embargo cabe mencionar que algunos países no han ratificado convenios importantes de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo además presta ayuda practica para promover y proteger los derechos contemplados en el artículo 23 de Declaración Universal de Derechos Humanos.

Por su parte los trabajadores inmigrantes constituyen una categoría de trabajadores especialmente vulnerable porque no disfrutan de todos los derechos de los ciudadanos. Con el fin de mejorar su situación la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó en 1990 la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Inmigrantes y de los miembros de sus familias, pero no ha entrado en vigor debido a que todavía no ha sido ratificado por el numero de Estados requerido.

Por su parte el artículo 24 dice así:

“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas remuneradas”

Pese a lo establecido en este artículo nos encontramos que millones de personas en el mundo siguen trabajando sin que sus derechos humanos sean respetados, En México se han logrado ciertos avances debido a los diferentes movimientos sindicales. Por su parte la OIT logro que la limitación de la semana laboral tuviera reconocimiento internacional.

Artículo 25:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios., tiene asimismo, derechos a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de el, tienen derecho a igual protección social.

Analizando este artículo nos preguntamos ¿qué significa el derecho a un nivel de vida adecuado?, el autor Leah Levin, en su libro Derechos Humanos

“ todo mundo tiene derecho a satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, abrigo, vestido, vivienda y servicios colectivos de suministro de agua, higiene, salud y educación. También significa que todos deben tener derecho a trabajar para lograr un nivel de vida digno y que debe proporcionarse esa misma seguridad a quienes no pueden trabajar. Los esfuerzos deben concentrarse, en primer

termino, a los mas necesitados, y en los objetivos de desarrollo deberá darse prioridad a los mas pobres, los mas desfavorecidos y quienes padecen privaciones a causa de la discriminación".¹¹

4.4.1. La Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en el año de 1919, en el año de 1946 paso a ser una organización especializada de las Naciones Unidas. Su objetivo es alcanzar la justicia social mediante sus actividades en los terrenos social y laboral, la base de sus actividades esta en establecer normas laborales internacionales y supervisar su puesta en practica por los Estados Miembros de la Organización.

La OIT es una organización tripartita ya que tiene representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que intervienen de forma igualitaria para la toma de decisiones y en el funcionamiento de la Organización.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el Órgano principal de la OIT y se encarga de aprobar las normas laborales internacionales en forma de convenios o recomendaciones, todos los convenios una vez que han sido ratificados por los estados son vinculantes para estos, se pueden referir a diversos temas como libertad de asociación, abolición de trabajo forzado, no discriminación en el empleo, prohibición de trabajo infantil, seguridad e higiene laborales, seguridad social, relaciones laborales, política de empleo y orientación profesional además de la protección de grupos especiales como mujeres, migrantes y grupos indígenas.

Por otra parte existen procedimientos para llevar a cabo la supervisión para el cumplimiento de las normas de la OIT. Una vez que los convenios son ratificados

¹¹ Leah Levin, Derechos Humanos, Editorial Diana, p. 133

los estados se comprometen a presentar informes periódicos sobre todas aquellas medidas que han adoptado para poner en práctica las disposiciones.

Esos informes deben ser enviados por los gobiernos a las organizaciones de trabajadores y empleadores de cada país para que éstos puedan hacer observaciones, después un Comité de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de carácter independiente, formado por 20 personas examina los informes y formula observaciones sobre el grado de cumplimiento del gobierno, durante la evaluación el Comité deberá tomar en cuenta el grado de flexibilidad del convenio pero siempre buscando que se respeten los derechos humanos fundamentales. El Comité presenta un informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual se celebra todos los años, donde el Comité DE expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones la examina. Esto es muy positivo ya que por medio de este mecanismo se han observado modificaciones en las legislaciones laborales de los estados miembros lo cual ha llevado a un mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Existen otros medios para velar el cumplimiento de las disposiciones de la OIT, en concreto se tratan de dos procedimientos de denuncia, el primero permite que cualquier organización de empleadores o trabajadores pueda denunciar ante la OIT que un estado miembro no ha cumplido con las obligaciones que le impone un convenio que ha ratificado. En este caso un comité tripartita examina el caso y determina si la denuncia es justificada o no. El segundo procedimiento de denuncia consiste en que un estado miembro denuncie a otro estado miembro porque considera que no cumple con el convenio que ambos han ratificado, en este caso se nombra una comisión investigadora, si el gobierno de que se trate no aceptare las conclusiones de la comisión entonces se puede llevar el caso ante el Tribunal Internacional de Justicia, situación que por cierto nunca se ha dado ya que los gobiernos han siempre aceptado las conclusiones de las comisiones investigadoras.

Con el fin de proteger los derechos sindicales la OIT estableció en 1950 un procedimiento especial del examen de denuncias de violaciones de los derechos sindicales y de los derechos de las organizaciones de empleadores, que completa los mecanismos generales de cumplimiento de los convenios.

Las denuncias pueden ser interpuestas por las organizaciones de trabajadores y la de empleadores y gobierno, aunque en la practica la mayoría de las denuncias provienen de sindicatos nacionales o internacionales, pueden referirse a los derechos sindicales comprendidos en el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La denuncia se puede interponer contra cualquier gobierno haya o no ratificados los convenios, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, también tripartita, se encarga de examinar las denuncias y después trasmitirlas a una Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical para su examen posterior.

Las recomendaciones dictadas por el Comité han llevado a la adopción de medidas que van desde la abrogación o modificación de medidas legislativas, ha habido casos en que incluso se han conmutado penas de muerte que pesaban sobre sindicalistas.

Existen tres organizaciones regionales que se encargan permananetemente de la protección de los derechos humanos y son:

- El Consejo de Europa
- La organización de la Unidad Africana y
- La Organización de Estados Americanos.

Estos tres organismos han creado instrumentos de suma importancia inspirados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Debido a la ubicación geográfica de nuestro país me concentrare en explicar a grandes rasgos las medidas que han sido adoptadas por la Organización de Estados Americanos para la protección de los derechos humanos.

La OEA (Organización de Estados Americanos), fue fundada en el año de 1980 y comprende mas de treinta estados del hemisferio occidental, de ella depende la Comisión Interamericana de Derechos Humanos creada en 1959 la cual se encarga de investigar sobre presuntas violaciones de derechos humanos, su finalidad es promover la observancia y defensa de los derechos humanos y ser el órgano consultivo de la OEA.

A su vez se encarga de recibir denuncias sobre presentas violaciones de derechos humanos y efectúa investigaciones que consisten en enviar misiones, efectuar estudios de la situación de los países y diversas denuncias medidas sobre denuncias personales.

En caso de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos reciba informes sobre denuncias masivas de derechos humanos deberá llevar a cabo un estudio de la situación investigando los hechos, escuchando a testigos y celebrando consultas con el gobierno correspondiente, después de esto puede solicitar permiso al gobierno para visitar al país.

Además de lo anterior la Comisión puede llevar a cabo una investigación a petición de la OEA o de algún gobierno o por iniciativa propia con el fin de analizar la situación de los derechos humanos en un país miembro de la OEA y así realizar informes especiales.

La Convención Americana de Derechos Humanos fue adoptada en 1969 y entro en vigor en julio de 1978, gracias a ella se creo en Costa Rica un Tribunal Interamericano de Derechos Humanos. En el articulo 62 de dicha Convención se establece que la jurisdicción del Tribunal se extiende a todos los estados partes que mediante declaración o acuerdo especial hayan reconocido su carácter vinculante. En enero de 1994 los habían hecho 16 estados.

En el año 1988 se aprobó un Protocolo Adicional de la Convención Americana relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de El Salvador") el cual entrara en vigor cuando lo ratifiquen 11 países.

4.5. Concepto y actual sentido de las condiciones generales de trabajo.

"Las condiciones generales de trabajo son un conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo" Carpizo

Debido a las circunstancias y el creciente desempleo las condiciones generales de trabajo son modificadas tanto por los trabajadores como por los patrones.

Las condiciones de trabajo podrían ser modificadas por los trabajadores:

- a) Si a su juicio, los salarios no son remuneradores.
- b) Si la jornada de trabajo es inhumana, por lo notoriamente excesiva dado el desgaste que provoca, y
- c) Si concurrieran acontecimientos o situaciones económicas que así los requieran.

Se entiende por jornada inhumana de trabajo aquella que implica un desgaste exagerado de energía o un grave peligro para la salud de los trabajadores, tal desgaste puede darse incluso dentro de la jornada ordinaria.

Para que se de un ajuste o reducción de una jornada de trabajo la Junta la deberá decretar analizando la situación en particular. A su vez los patrones pueden modificar las condiciones generales de trabajo cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

La determinación de los límites máximos de los descansos y la jornada de trabajo serán determinados de acuerdo con los dictados en estudios científicos, tanto médicos como sociales, con objeto de otorgar una protección a la integridad y energía de los trabajadores.

El principio de igualdad consiste en evitar todo trato discriminatorio por concepto de raza, sexo, edad, nacionalidad, religión o doctrina política.

LA JORNADA DE TRABAJO

La dogmática distingue dos sistemas sustanciales de jornada, como parte del trabajo productivo: el tiempo efectivamente realizado y aquél en que el trabajador está a disposición del empleador.

Jornada de trabajo es el tiempo de la actividad productiva realizada, existen autoridades que definen la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de su patrón.

Gracias al sistema vigente se ha logrado en ocasiones e intentado en otras suprimir el sistema que consistía en el sometimiento de los obreros, desde los tiempos de infancia hasta aquella en que pierden la potencialidades de

productividad con salarios de miseria, jornadas inhumanas de trabajo, sin descansos, días feriados y también sin vacaciones.

A partir de la reducción de la jornada, cuando menos a ocho horas diarias, se concede a los trabajadores un trato razonable y decoroso por el que se le respeta su integridad física y psíquica.

En una conferencia llevada a cabo en 1926 en Londres, donde participaron Francia, Italia, Alemania, Inglaterra y Bélgica, se convino en aceptar que la jornada debería entenderse como el tiempo durante el cual el obrero permanece a disposición del empresario, sin que se incluyeran los descansos necesarios con que aquél ha de contar, como el descanso intermedio o el consumo de alimentos. Igualmente se excluyeron las ocupaciones que suponen, vista su naturaleza y calidad, trabajo discontinuo o de custodia y espera.

Pese al juicio utilitario de quienes aspiran a generalizar el contrato laboral por horas, libremente rescindible en cualquier tiempo, por voluntad del patrono, prevalece el criterio de que la jornada de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aguardando o ejecutando sus órdenes.

En la reivindicaciones sindicales de avanzada constituye una constante, la exigencia de:

- a) Una reducción de la duración de la semana de trabajo, cuando menos al nivel de las polémicas 40 horas en dicho periodo.
- b) Una reducción del tiempo anual de trabajo, mediante el sistema de ampliación de vacaciones y de días festivos, con disfrute completo de salarios.

c) Asimismo, de una reducción de la vida laboral, a través de la estrategia de reducir la edad normal para la jubilación de 65 a 60 años de edad. Sin embargo, ante las actuales perspectivas, con el auge de los gobiernos liberales, por añadidura, tan corruptos, la tendencia actual de nuestra seguridad social cambia de ruta, para cancelar, de ser posible, este tipo de reivindicaciones.

Asimismo el legislador previene que el patrón y los trabajadores podrán distribuir, según sus conveniencias, las jornadas de trabajo. En esta virtud, podrán alargar su horario normal durante la semana, de manera que puedan descansar el sábado por la tarde, o cualquier otra modalidad equivalente.

Respecto a esto nuestro ordenamiento laboral dispone que el trabajador y el patrón fijarán libremente la jornada de trabajo, sin que puedan exceder de los máximos legales. Desde 1954, ya la corte se había pronunciado en el sentido de que aunque el artículo 69 autoriza hacer modificaciones en las jornadas diarias y semanales, distribuyéndolas de manera que se permite el descanso del obrero el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, esto no puede interpretarse en el sentido de que sea lícito violar el mínimo de garantías de la clase trabajadora, como por ejemplo la jornada máxima de trabajo, ya sea diurno, mixto o nocturno, o los que fijan el máximo de tiempo extraordinario que es permitido trabajar, y las veces que durante la semana se puede realizar esto.

En nuestra legislación se regulan tres tipos de jornada de trabajo: La diurna que se puede laborar entre las seis y las veinte horas del día, cuya duración máxima diaria no exceda de las ocho horas; la jornada nocturna, comprendida entre las veinte horas y las seis de la mañana, cuya duración no rebase más de siete horas al día.

Debido a la necesidad de algunas empresas de la continuidad ininterrumpida de la jornada de trabajo el legislador prevé un tercer tipo de jornada que es la mixta, que

en su desarrollo abarca parte del turno diurno y del nocturno. Esta jornada cada vez más socorrida, frente a los retos de productividad y la apertura económica, tendrá una duración máxima de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Dentro del supuesto de que este turno ocupara tres horas y media o más del periodo nocturno, como tal deberá reputarse tal jornada.

Con la reglamentación de la jornada de trabajo se pretende que el trabajador consiga la satisfacción de sus necesidades naturales, pero también que provea eficientemente al financiamiento de la empresa y el interés del patrón para así conseguir la productividad esperada que incluye volúmenes suficientes de calidad y cantidad, además de atender la salud y la integridad de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de analizar, cuando así se lo demanden los trabajadores o se lo comunique la inspectoría del trabajo (caso hasta ahora inoperante), la naturaleza y consecuencias del trabajo, sobre la integridad y condición de los trabajadores.

Si llegaran a contar con elementos a su favor deberán de reducir las jornadas que produzcan un desgaste excesivo de energía como ocurre por ejemplo en la industria minera o en aquellas empresas que someten a los obreros a un estrés desgastante y cotidiano.

El legislador regula dos tipos de jornadas especiales:

- a) La del trabajo de emergencia, y
- b) La del trabajo extraordinario.

Aunque parecidas y con frecuencia confundidas en detrimento de los trabajadores, este tipo de jornadas son distintas, obedecen a reclamos diferentes y tienen, en consecuencia, un régimen jurídico diverso.

Se llama trabajo de emergencia aquel que se desarrolla en los casos de siniestro, dentro de la empresa, o frente al advenimiento de un riesgo inminente. En este supuesto, los trabajadores cumplen con ponerse a disposición de su patrón para realizar la actividad compatible con sus fuerzas y aptitudes, preferentemente vinculada a su labor en la empresa. No se les podrá exigir que arriesguen su integridad ni realicen trabajos que violen sus facultades o su seguridad.

Sin embargo, por las razones éticas y principio de solidaridad, de presentarse el supuesto, los trabajadores tienen el deber de realizarlo, puesto que si se negaran, darían lugar a ser despedido, con causa justificada. Siempre por razones de solidaridad y atención a que se trata de una desgracia, el legislador determinó que el tiempo de emergencia sea pagado en la misma proporción que la jornada ordinaria.

La jornada y el trabajo extraordinarios sólo podrá contratarse por exigencias técnicas o económicas que lo requieran, según se desprende de la fracción XI del artículo 123 de la Constitución. Este tipo de jornada no podrá exceder de tres horas diarias más allá de la ordinaria, ni más de tres veces por semana.

Por regla general y como compensación al desgaste adicional la jornada extraordinaria se pagará doble durante el periodo permitido, y triple si excediera el límite legal fijado.

En ocasiones nos encontramos con supuestos donde la jornada máxima legal no es observada como en el trabajo doméstico o los altos puestos de confianza, o en su caso el de los pastores o cuidadores rurales, los vendedores de seguros o los comisionistas.

Hay que tomar en cuenta que aunque la limitación del tiempo es de ocho horas para el empleo de los trabajadores, la empresa podrá funcionar todo aquél que

considere necesario ya que para eso se planean los turnos de los horarios y con frecuencia se organizan los relevos.

Por disposición expresa, los trabajadores no tienen la obligación de prestar sus servicios por un tiempo superior al permitido. En este sentido, parte de nuestra jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de que es obligatorio trabajar jornada extraordinaria, pues es tiempo permitido por la ley. Otra parte ha resuelto, sin embargo que es discrecional para los trabajadores desarrollar este tipo de trabajo, ya que el patrón debe prever la emergencia, y en todo caso puede utilizar el servicio de trabajadores eventuales. Frente al argumento de que implica un alto costo para los patrones, pues han de cubrir entre otros conceptos, inscripción y cuotas al Seguro Social, se afirma que el trabajo extraordinario constituye un riesgo de empresa.

Por otra parte, lo dramático del caso, de cara a la insuficiencia manifiesta y generalizada del salario, son los propios trabajadores los que solicitan el trabajo extraordinario, manejándolo inclusive, como parte de sus prestaciones. Lo cierto es que la utilización cotidiana o frecuente de la jornada extraordinaria del trabajo significa que no observa el principio protector fundamental del derecho del trabajo.

Dada la complejidad de la ciudad contemporánea y en forma particular las de las nuestras, laceradas por el desempleo, la densidad demográfica y la contaminación, se ha pensado con suma insistencia en la jornada de trabajo escalonada. Esta fórmula permite que el trabajador escoja su hora de entrada y salida en horarios dispersos a lo largo del día. De esta suerte, el trabajador puede aumentar o disminuir sus horas de trabajo de acuerdo con las circunstancias que mejor respondan a sus intereses y a los de su empresa. A nuestro entender, es claro que en cualquiera de sus formas y propósitos, incluyendo la movilidad de las oportunidades de trabajo, la reducción de jornada conlleva invariablemente la merma de los salarios.

LOS DESCANSOS LABORALES

Mediante la ratificación del Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, México confirmó su compromiso de regular el descanso semanal para la industria. Y a través de la ratificación del Convenio núm. 106 de dicho organismo, nuestro sistema asumió el reconocimiento del descanso semanal dentro del comercio y oficinas.

Cuando el salario se pague mensualmente, la jurisprudencia se pronunció en el sentido de que no existe razón para aumentar a ese sueldo, el salario correspondiente al séptimo día, que debe considerarse incluido en el sueldo mensual, ya que pagándose al trabajador por mensualidades, dicho pago no se hace en atención al número de días trabajados, sino a la unidad de tiempo mes, sueldo que es el mismo en los doce meses del año, no obstante la diferencia en el número de días de los mismos. En suma, puede apuntarse que el descanso hebdomadario tiene fundamentos en principios de índole biológica, familiar, social y cultural, de carácter económico e inclusive religioso.

Actualmente, es un principio universalmente consagrado el descanso hebdomadario con goce de sueldo, mismo que habrá de disfrutarse, por lo regular en día domingo. El permitir el descanso en otro día diferente, se consideró que afecta el desarrollo e integridad familiar de los trabajadores. Desde el propio Tratado de Versalles, se indicó que el descanso semanal deberá de coincidir, en lo posible, con el día domingo, para agregarse en nuestro sistema que comprenderá veinticuatro horas. Dentro de este orden de ideas, el cambio del descanso dominical podrá realizarse en casos justificados y también excepcionales, criterio que propende a soslayarse, y que en las grandes empresas olvidan los sindicatos.

De conformidad con la fracción VI del apartado A de la Constitución, nuestro ordenamiento reconoce el descanso hebdomadario o semanal, de acuerdo con la

fórmula tradicional de seis días de trabajo por uno de reposo. En algunos sistemas comparados, la concesión del descanso dominical de los días festivos debe ser autorizado por las autoridades administrativas laborales, después de considerar si no afectan, gravemente, los reclamos técnico-financieros de la empresa. Son exigencias de carácter técnico, aquéllas que determinan la continuidad en el trabajo, visto el peso del interés público o las condiciones del trabajo contratado.

Dentro de nuestro sistema, ese tipo de autorización no se requiere, sino que el trabajo en los días de descanso se permite pero se compensa con el pago doble o hasta triple del salario, cuando se violan los límites protectores del orden vigente.

De igual suerte, dentro del ordenamiento mexicano, el descanso hebdomadario con su peculiar sistema de ajustes retributivos se reconoce, de manera general, para todos los trabajadores. No caben, pues, exclusiones en función del carácter peculiar que revistan los trabajadores, resultando irrelevante que sean eventuales, domésticos o por temporada.

Con las reformas de 1970 y merced a la influencia de Mario de la Cueva, nuestro ordenamiento laboral reconoció una prima dominical de 25 por ciento adicional al salario del trabajador en ese día. De esta suerte, independientemente de que el trabajador descansa cualquier otro día de la semana, se pretendió compensar el sacrificio que implica para el mismo, laborar en el día natural de solaz y de convivencia familiar.

De acuerdo con estudios científicos de carácter médico-especial, el legislador regula para la jornada continua de trabajo un descanso mínimo intermedio de treinta minutos. En el caso de que los trabajadores debieran permanecer dentro de su centro de trabajo durante el descanso, el tiempo se computará como efectivamente realizado.

El legislador reconoce también el descanso obligatorio con objeto de conmemorar tres tipos de festividad:

a) Acontecimientos cívicos notables.

b) La celebración del día primero de mayo, día del trabajo, y

c) Diversas festividades producto de la costumbre.

El legislador señala como días de descanso obligatorio:

I.

El día primero de enero

II.

El 5 de febrero

III.

El 21 de marzo

IV.

El día primero de mayo

V.

El 16 de septiembre

VI.

El 20 de noviembre

VII.

El día primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo federal, y

VIII.

El 25 de diciembre.

En los días de descanso obligatorio, trabajadores y patrones, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinarán el número de personas que prestarán sus servicios. Al respecto, se previene que el trabajador que labore en estos días

tendrá derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el trabajo realizado.

Por idénticas razones, al trabajo extraordinario que rebase los mínimos legales, o aquél que se desempeñe durante los días de descanso, habrán de pagarse el triple.

DERECHO DE VACACIONES

Este derecho aunque no se expresa en la Constitución si se encuentra contemplado desde las legislaciones locales de trabajo de 1918.

Al igual que la jornada y los días de descanso, el derecho laboral de vacaciones anuales o por periodos a lo largo del año laboral, tiene por objeto permitir la recuperación orgánica de las personas y su necesario espacio de recreación y convivencia familiar.

El disfrute anual de vacaciones de por lo menos seis días, es imperativo e irrenunciable. SU propósito es el de esparcimiento por medio del cual se pretende motivar en los trabajadores, mediante el estímulo del descanso pagado como premio, su máxima capacidad de producción y sentido de fidelidad.

Sin mención concreta en nuestra constitución, el derecho a vacaciones se reconoce en la Ley, la jurisprudencia y la doctrina, y ha adquirido carácter imperativo. Cabe precisar que, omitidas en la Constitución, las legislaciones laborales de la posrevolución fueron reconocidas de manera expresa y con goce de sueldo en Zacatecas, Durango, Hidalgo, Oaxaca y Guanajuato.

En el ordenamiento vigente se regula el derecho de los trabajadores al disfrute continuo de seis días de vacaciones, por lo menos, por cuanto hace a su primer

año de servicios. De conformidad con el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones pagadas, la iniciativa presidencial sobre la Ley Federal del Trabajo recogió dicho principio, con la indicación de que las mismas aumenten con los años de servicio.

El legislador expande el derecho al disfrute anual de vacaciones, ensanchando el de los trabajadores con jornada continua, a los de servicios discontinuos y los de temporada, en los cuales se confiere a los trabajadores un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días laborados en el año.

De acuerdo con la complejidad de la producción en las empresas, sobre todo si se piensa en aquéllas de gran envergadura, las vacaciones podrán conferirse en forma particular y escalonada por grupos de trabajadores. Sobre este particular será el patrón quien decida, adoptando para su organización un criterio equitativo y razonable.

Se quiere decir con esto que el disfrute de las vacaciones no depende de la asiduidad de los obreros, ni se podrá disminuir con motivo de sus faltas de asistencia. Si comprenden periodos prolongados, las vacaciones pueden ser divididas para su disfrute en diversas épocas del año, de tal suerte que no se interrumpa mucho tiempo el proceso productivo y convenga mejor al propósito de alternar el descanso y solaz de los trabajadores.

De manera sucesiva, este periodo se incrementará en dos días por cada año de antigüedad que se acumule, hasta que se llegue al disfrute de doce. Posteriormente, el aumento de las vacaciones se concederá en dos días más de descanso por cada cinco años de trabajo.

Los trabajadores gozaran anualmente de seis días consecutivos de descanso. Por lo mismo, este tipo de reposo es irrenunciable y no podrá negociarse con el pago

compensatorio superior de una remuneración más alta. Con esta medida se pretende que por consideraciones médicas, básicamente el trabajador repose y se integre con mayor libertad a su familia, para recuperar sus energías y sustraerse a la rutina del trabajo.

En consonancia con el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, el legislador dispone que las vacaciones deberán autorizarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de antigüedad en el trabajo.

En los casos en que el trabajador terminara su relación de trabajo antes de cumplir un año de antigüedad en la empresa, cuenta con el derecho a reclamar la parte proporcional del pago de las vacaciones que le corresponden.

En los casos de conflicto, corresponde a los patrones la carga de probar el pago de las vacaciones cubiertas a los trabajadores, pues con el aval de la jurisprudencia se estima que al ser ésta una obligación a su cargo, a los mismos les incumbe demostrar el haberla cumplido a través de los medios idóneos con que cuenta.

Como garantía de certidumbre, el patrón tiene el deber de proporcionar anualmente a sus trabajadores una constancia de su antigüedad, y de acuerdo con la misma el periodo de vacaciones que les corresponde y la fecha en la cual comenzarán a disfrutarlo.

Bajo la presión de la doctrina y la coyuntura social de apertura, se introdujo en 1970 el derecho de los trabajadores al disfrute adicional de una prima de vacaciones calculada, cuando menos en el 25 por ciento adicional sobre el salario ordinario, esto con el objeto de permitir que el trabajador pueda viajar y gozar con su familia de un periodo vacacional gratificante y obviamente decoroso.

Con el fin de estimular la integración familiar, hay sistemas en los cuales se establece que cuando dentro de la empresa trabaje un matrimonio, las vacaciones deberán autorizarse de manera conjunta y simultánea.

Algún sector de la doctrina considera que no sólo una pareja, sino toda la familia, tiene el privilegio laboral de exigir el disfrute de sus vacaciones dentro de un periodo coincidente, si los integrantes de ésta trabajaran en la misma empresa.

CAPITULO QUINTO.

EFICACIA DE LA COMISION DE DERECHOS HUMANOS FRENTE A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

5.1.Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

El procedimiento ordinario es el procedimiento mas común en materia laboral. El articulo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la ley, deberán seguirse mediante el procedimiento ordinario.

El procedimiento ordinario se inicia mediante la presentación por escrito de la demanda junto con las copias necesarias para cada uno de los demandados ante la Oficialia de partes de la junta competente, la cual el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta deberá turnar dicha demanda al pleno o a la junta especial o local que corresponda.

En el artículo 872 se autoriza al actor, que generalmente es el trabajador, a acompañar su escrito de demanda con sus pruebas para así comprobar sus pretensiones, sin embargo eso no es recomendable ya que de esa manera se pondría sobre aviso al contrincante por lo que se considera que es más favorable para el actor presentar únicamente su escrito de demanda.

El pleno o la junta especial al recibir el escrito de demanda cuenta con un plazo de 24 horas para dictar un acuerdo en el que se va a señalar el día y la hora para llevar a cabo la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, dicha audiencia se debe llevar a cabo dentro los 15 días siguientes en que se recibió el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordena se notifique personalmente a las partes, con 10 días de anticipación a la audiencia, y al demandado se le entrega una copia cotejada de la demanda apercibiéndole que de no presentarse a la citada audiencia se le tendrá por inconforme de todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer sus pruebas.

En el caso de que el actor sea el trabajador, si en su escrito de demanda la junta se percatara de alguna irregularidad o que se estuviesen ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda la junta le deberá señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido y le dará un plazo de 3 días para subsanar dicha demanda. Esto es muy común ya que en ocasiones el trabajador reclama al mismo tiempo la reinstalación e indemnización constitucional siendo estas acciones contradictorias.

La junta está obligada a diferir una audiencia cuando no se notificó a algún demandado o a todos, en ese caso se señalara nueva fecha y hora para una nueva audiencia. En el caso de que las partes se presenten a la audiencia y el actor se desista de las acciones intentadas contra del demandado que no haya sido notificado, la audiencia se celebrara con la presencia de quienes asistan.

Si se decide diferir la audiencia los que hayan acudido quedaran notificados en ese momento de la nueva fecha, a los que se le hubiera notifica y no hubieren acudido se les notificara por boletín o por estrados y a los que no se les hubiere notificado se les notificara personalmente.

La audiencia del procedimiento ordinario consta de tres etapas que son: de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Según el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo la etapa de conciliación se llevara a cabo de la siguiente manera:

Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

Si las partes no llegaren a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Analizando de nuevo la primera fracción que dice "las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados" me surgen muchas dudas y me parece por demás incongruente ya que considero que la etapa de conciliación es básica y creo que al no permitir a un trabajador concurrir a ésta con su abogado o asesor se están violando sus derechos humanos, ya que para mi es obvio que es en ese momento en que el trabajador es sujeto de abusos y presión ya que en numerosos casos es bien sabido que un trabajador acepta una propuesta bajo presión patronal y para complacencia de la propia junta.

No creo que exista una razón suficientemente valida que justifique lo establecido en esta fracción ya que al comparecer un trabajador solo sin asesoría, por ignorancia, presión o bajo engaños puede ser que acepte una propuesta desventajosa que además según la fracción III del mismo artículo dicho acuerdo producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

De cualquier forma si se presentare el caso en que las partes no llegaren a una conciliación se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones. El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo regula esta etapa de la siguiente manera:

El presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del actor, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, sino lo hace la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

Las partes por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, asentando en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Como comentario podemos observar en esta etapa es el Presidente de la Junta quien exhorta a las partes a llegar a un arreglo. Por otra parte debido a la naturaleza oral de la audiencia el demandado tiene que comparecer en persona a la audiencia o por medio de su apoderado, tiene que presentarse personalmente a ratificar su contestación ya que de no hacerlo así se le tendrá por contestada su demanda en sentido afirmativo.

Por su parte el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo dispone la manera en que se desarrollara la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente depuse el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

Las partes podrán ofrecer pruebas nuevas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título.

Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

A manera de comentario tenemos que pese a que el primero en ofrecer las pruebas es el actor, no significa que este no pueda ofrecer otras después de

conocer las del demandado, ambas partes pueden continuar con su ofrecimiento de pruebas siempre y cuando la etapa de ofrecimiento de pruebas no se hubiere cerrado.

Cuando de la contestación de la demanda se desprenden hechos desconocidos por el actor, se podrá solicitar la suspensión de la audiencia para así preparar las pruebas en relación a los hechos desconocidos.

Siempre el ofrecimiento de pruebas se sujetara a lo dispuesto en el capítulo XII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, que corresponde de los artículos 776 al 836.

Al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente serán admitidas las referentes a los hechos supervenientes o de tachas.

Una vez terminada la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta en el mismo acuerdo que admita las pruebas señalará día y hora para llevar a cabo la audiencia de desahogo de pruebas la cual se llevara a cabo dentro de los 10 días siguientes.

El artículo 884 establece que el desahogo de pruebas se llevara a cabo de la siguiente manera:

Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente después las del demandado o en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley.

En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sea copias o documentos que hayan solicitados las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieren con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicara al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Cuando se terminan de desahogar todas las pruebas y formulados los alegatos el secretario certificará que no queden pruebas pendientes de desahogar, posteriormente el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de 10 días siguientes tendrá que formular un proyecto por escrito de resolución en forma de laudo el cual según el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo deberá de contener lo siguiente:

- A) Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica, y en su caso de la reconvenición y contestación de la misma.
- B) El señalamiento de los hechos controvertidos
- C) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- D) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado
- E) Los puntos resolutivos.

Una vez que trascurren los 5 días que concede el artículo 886 a los integrantes de la junta para realizar ciertas diligencias o desahogadas las diligencias que en el término de hayan solicitado, el presidente de la junta tendrá que citar a los miembros de la misma para así llevar a cabo una diligencia de discusión y

Faltan páginas

N° 90-91

votación del proyecto de laudo, esta diligencia se llevara a cabo dentro de los 10 días siguientes en que hayan concluido el termino fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

En el articulo 888 se establece cual será el procedimiento para la discusión y votación que se llevara a cabo en sesión de la junta y será de la siguiente manera:

Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, el presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas

Terminada la discusión, se procederá a la votación y presidente declarara el resultado.

Cuando el proyecto de laudo es aprobado en los términos en que se presento, sin modificaciones o adiciones se elevara a la categoría de laudo y será firmado por los miembros de la junta.

En el caso de que al proyecto se le realizaran modificaciones o adiciones se ordenara al secretario que de inmediato redacte el laudo, conforme a las modificaciones o adiciones a las que haya sido objeto, se hará constar en el acta que se levante el resultado de la sesión. Una vez que haya sido engrosado el laudo el secretario tendrá que recoger las firmas de los miembros de la junta que hayan votado y turnara el expediente actuario para que de inmediato notifique el laudo a las partes, esta notificación deberá hacerse de manera personal.

5.1.2. ¿Es realmente eficaz la Comisión de Derechos Humanos frente a los Derechos de los trabajadores?

Desde mi punto de vista la Comisión de Derechos Humanos no es del todo eficaz al momento de defender los derechos de los trabajadores, ya que como pudimos observar en la propia ley de la Comisión se contempla la falta de competencia de la Comisión en asuntos laborales por lo que considero se deja en total indefensión a los trabajadores, especialmente a aquellos de escasos recursos o educación que son precisamente a los que la Comisión debería prestar mas atención. Si bien es cierto que las juntas de conciliación y arbitraje cuentan con personas que se encargan de defender los derechos de los trabajadores, bien es sabido que estas personas no siempre actúan de forma honesta y eficaz, bien sea por la carga de trabajo a la que se ven sometidos o por presiones de los patrones. Por todo esto considero que debería haber una reforma a la ley de la Comisión donde se le otorgara competencia en asuntos laborales con el objeto de defender a los trabajadores en caso de que sean violados sus derechos humanos, para que los trabajadores cuenten con un organismo el cual además de darles orientación jurídica los pueda defender frente a laudos arbitrales injustos o frente a violaciones cometidas en su agravio por las propias juntas o trabajadores.

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- La declaración Universal de Derechos Humanos es el resultado de la necesidad de proteger los Derechos Humanos a escala Universal, todo esto debido a los excesos cometidos por los regímenes totalitarios en los años anteriores a la segunda guerra mundial. Su objetivo era elaborar una carta internacional de los derechos del hombre la cual debía constituirse cuando la segunda guerra mundial terminara y la cual serviría de base para un nuevo orden mundial.

SEGUNDA.- Ahora bien, en México la creación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos surgió como resultado del interés del gobierno y de la sociedad de proteger los Derechos Humanos de todos los individuos sin distinción alguna., sin embargo no fue sino hasta el año 1992 cuando realmente cobró importancia en nuestro país debido a la incorporación constitucional de la figura escandinava del ombudsman en el artículo 102 inciso "B" constitucional. Con esto se permitió además la creación a nivel local de organismos análogos con atributos similares a los del ombudsman que a su vez pudieran conocer de quejas contra actos u omisiones de autoridades sujetas a sus respectivas competencias.

TERCERA.- La clasificación que en la doctrina moderna se ha dado referente a los Derechos Humanos se distingue entre varias generaciones conforme con su progresiva aparición histórica.

CUARTA.- La Comisión Nacional de Derechos Humanos fue creada por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 1990, sin embargo no fue sino hasta enero del año 1992 cuando se publicó en el Diario Oficial un decreto que reformó el artículo 102 apartado "B". Por su parte la Comisión Estatal de Derechos Humanos es un organismo autónomo del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, goza de autonomía técnica y presupuestal, y solo puede ser fiscalizada en términos de lo preceptuado por la Constitución Política Local. A su vez estará integrada por un Presidente, un consejo consultivo, una secretaría técnica del consejo consultivo, una contraloría técnica, una secretaría ejecutiva, visitadurías generales, visitadurías adjuntas, visitadurías auxiliares, direcciones, jefaturas de departamento, delegaciones y el personal técnico y administrativo necesario para el ejercicio de sus atribuciones.

QUINTA.- La Comisión Estatal de Derechos Humanos tiene competencia en todo el Estado para conocer y tramitar quejas que por presuntas violaciones a los Derechos Humanos se imputen a autoridades o servidores públicos estatales o municipales, o a ambos, por los actos u omisiones de naturaleza administrativa en que incurran. La Comisión no es competente para conocer de asuntos electorales, laborales, agrarios y jurisdiccionales en cuanto al fondo.

SEXTA.- Las quejas pueden presentarse por cualquier persona ante la Comisión ya sea personalmente, por medio de representante, teléfono o fax. Las maneras de conclusión del procedimiento de queja son: conciliaciones, acuerdos de no responsabilidad y recomendaciones.

SEPTIMA.- El procedimiento ordinario es el más común en materia laboral. El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la ley, deberán seguirse mediante el procedimiento ordinario.

OCTAVA.- Ahora bien ¿es eficaz la Comisión de Derechos Humanos frente a los derechos de los trabajadores? para obtener una conclusión tendríamos que aceptar que la falta de competencia de la Comisión en asuntos laborales es el resultado de lo establecido en el artículo 102 Constitucional apartado B que en la parte que nos interesa dice "El congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que amparen 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, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación que violen estos derechos. Los organismos a que se refiere el párrafo anterior formularán recomendaciones públicas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas. Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales"

Como podemos observar la mayor limitante que tiene la Comisión al momento de que se le presentan quejas por violaciones de derechos humanos de trabajadores es lo que dice la propia constitución pero ante esto ¿qué es lo que hace la Comisión? La comisión aunque como hemos visto no tiene competencia en asuntos laborales si ofrece a los trabajadores que se presentan en sus oficinas orientación jurídica, por lo que al menos sirve para orientarlos y que no lleguen "perdidos" a la Junta de Conciliación y arbitraje, viéndolo desde ese punto de vista no es poco lo que hace la Comisión, sin embargo se puede dar otro supuesto y fue ese el que me motivo a mi a realizar esta tesis y es ¿qué pasa con aquellos trabajadores, sin recursos y sin información suficiente quienes ante un conflicto de

carácter laboral acudieron de muy buena fe ante la junta de conciliación que les correspondía, fueron atendidos por lo procuradores que ahí les ofrecieron y finalmente debido a su ignorancia y buena fe firman convenios que son terriblemente perjudiciales para ellos? Pues la respuesta es que no pasa nada, cuando se dan cuenta de las condiciones tan desfavorables que el convenio les trajo consigo se dan lugar a dos hipótesis: o salen diciendo que la junta de conciliación se vendió al patrón y que no hay justicia en este país o acuden ante la Comisión de Derechos Humanos con la esperanza de que ahí sí los van a ayudar y se llevan tremenda sorpresa cuando se les dice que es imposible porque la Comisión no tiene competencia en asuntos laborales, a lo que quiero llegar es como es posible que la Comisión de derechos humanos no tenga competencia en un asunto donde está clarísimo se está violando los derechos humanos de un trabajador, ya sea porque no se le indemniza conforme a la ley, no se le pagan sus prestaciones etc etc.

NOVENA. - Respecto a las posibles soluciones a ésta problemática creo que podría haber varias, una sería que en caso de así solicitarlo un trabajador el personal de la Comisión estuviera obligado por ley a acompañarlo a la audiencia de conciliación, que es el momento en que conforme a la ley de laboral las partes comparecen personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Primero que nada digo que el personal debería estar obligado a ir por ley porque también puede ocurrir que como esa no está dentro de las obligaciones que le exige su reglamento interno podría bien no presentarse excusando exceso de trabajo en la oficina o cualquier otra cuestión por lo que el trabajador se quedaría indefenso, por otra parte creo que en esta etapa, la de conciliación, es básico que el trabajador se encuentre perfectamente asesorado pues es precisamente en esta etapa en donde de llegar a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y el convenio que sea aprobado por la junta producirá los efectos inherentes a un laudo por lo que indiscutiblemente ese es el momento en el que el trabajador debe estar asesorado y es el momento en que la participación

de un representante de la Comisión de Derechos Humanos sería de mucha ayuda porque nos podemos imaginar la cantidad de injusticia que se podrían evitar con el simple hecho de que el trabajador no estuviera solo.

DECIMA.- Otra posible solución sería que se permitiera a la Comisión de Derechos Humanos atender quejas laborales en el caso en que el trabajador comprobara la mala actuación de su procurador y cuando se pudiera observar en el laudo que efectivamente hubo una violación a los derechos del trabajador.

Soluciones podría haber muchas, la Comisión podría trabajar aun mejor si se le diera competencia en asuntos laborales, considero que es solo cuestión de tiempo, creo que las cosas en México están cambiando, que cada día nos convertimos en un mejor país y que solo es cuestión de perfeccionar algunas cosas para que cada día se cometan menos injusticias en México. , estoy segura que dentro de la Comisión hay gente valiosa que espera hacer de México un país mas justo solo es necesario combatir lagunas que aun existen y que hacen que injustificadamente haya gente que este desprotegida pero como dije solo con el tiempo sabremos hasta donde es capaz de protegernos un organismo tan importante como la Comisión de Derechos Humanos.

BIBLIOGRAFÍA:

ASCENCIO ROMERO Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas, México.

BAZDRESCH Luis, Garantías Constitucionales, Ed. Trillas, México.

BIDART CAMPOS Germán J., Teoría General de los derechos humanos, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

BURGOA ORIHUELA Ignacio, Las garantías individuales, Ed. Porrúa.

CALDERA Rafael, Derecho del Trabajo, Ed. Caracas.

CARBONELL Miguel, Los derechos humanos en la actualidad: temas y problemas, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

CARRILLO SALCEDO Juan Antonio, Soberanía de los estados y derechos humanos en derecho internacional contemporáneo, Ed. Tecnos, España.

CIFUENTES MUÑOZ Eduardo, La eficacia de los derechos humanos frente a los particulares, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

GONZALEZ Nazario, Los Derechos Humanos en la Historia, Ed. Alfaomega, España.

Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Ley Federal del Trabajo.

LOPEZ RUIZ Miguel, Garantías jurisdiccionales para la defensa de los derechos humanos en Iberoamerica, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM., México.

MARTINEZ BULLE GOYRI Víctor M., Los derechos humanos en el México del siglo XX, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

MONTEMAYOR ROMO DE VIVAR Carlos, La unificación conceptual de los derechos humanos, Ed. Porrúa, México.

Reglamento de la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

SANTOYO VELASCO Rafael, Justicia del Trabajo, Ed. Trillas, México.