



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN
LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES EN
MÉXICO. ESTUDIO DE CASO WAL-MART
(2006-2012)”**

TESINA

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
RELACIONES INTERNACIONALES**

PRESENTA

PÉREZ HERNÁNDEZ VÍCTOR MANUEL

ASESOR: MTRO. LUIS MANUEL LÓPEZ ROJAS



FES Aragón

MÉXICO, 2015



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.

Primeramente me gustaría agradecer a mis padres Rocío y Víctor, así como a mi abuelita Catalina, fuentes de apoyo total y constante a lo largo de mis años de vida, ustedes son quienes me han brindado todos los elementos para llegar a este momento tan importante, gracias a su esfuerzo y soporte fue posible culminar mi Licenciatura.

Agradezco sinceramente a mi asesor de Tesina, Mtro. Luis Manuel López Rojas, esto no podría ser posible sin sus conocimientos, orientaciones y dedicación por la carrera de Relaciones Internacionales. Gracias por darme la oportunidad de laborar en su equipo de trabajo, fue un verdadero privilegio poder aportar y devolverle un poco a nuestra amada Universidad.

A mi colega, compañera de carrera y actualmente de vida, Lic. Cynthia Morales Navarro, infinitas gracias por ser una persona incondicional, así como por estar a mi lado en todo momento desde que comenzamos este viaje; por enseñarme que si bien la vida no es sencilla siempre existe la posibilidad afrontarla con una sonrisa.

A mis amigos, esto también es por y para ustedes, en virtud de lo importantes que son para mí. Gracias por estar ahí, por aconsejarme en los tiempos difíciles y por compartir su felicidad cuando las ocasiones así lo han permitido. Siempre contarán conmigo a pesar de las adversidades que se presenten, gracias por su entereza y entrega ante la vida.

Finalmente, le dedico estas páginas a mi hermana Elizabeth Michelle Pérez Hernández; estoy seguro que donde quiera que te encuentres me cuidas, me guías, me apoyas y caminas a mi lado. Gracias por el tiempo, por la oportunidad de compartir, pelear y aprender juntos, sin tus enseñanzas y muestras de fortaleza no habría llegado tan lejos.

¡A todos ustedes, muchas gracias!

“Por mi raza, hablará el espíritu”

Índice

Introducción	I
CAPÍTULO I	
1. La violación de los Derechos Humanos Laborales por parte de las empresas transnacionales bajo el fenómeno globalizador	1
1.1. Los Derechos Humanos Laborales: definición y consideraciones	2
1.1.1. Los Derechos Humanos Laborales fundamentales para el trabajador	4
1.1.2. Seguimiento y participación de los trabajadores en la protección de sus Derechos Humanos Laborales	7
1.2. Normatividad Jurídica Internacional sobre Derechos Humanos Laborales y su alcance en la transnacional Wal-Mart	10
1.3. Wal-Mart en su país de origen: regulación, legislación y desempeño	15
CAPÍTULO II	
2. Aportaciones de Organismos Nacionales e Internacionales al gobierno mexicano para minimizar la violación de los Derechos Humanos Laborales (2006-2012)	20
2.1. Críticas y aportaciones de la Organización de las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo	24
2.2. El desempeño de las Organizaciones No Gubernamentales para la protección de los Derechos Humanos Laborales en Wal-Mart de México	27
2.3. El impulso de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en la regulación de los Derechos Humanos Laborales	31
2.3.1. Convenio con el Sindicato Nacional de los Trabajadores administrativos, técnicos y manuales del Instituto Nacional de Antropología e Historia y su intervención en el proceder de Wal-Mart	32
2.3.2. Convenio con la Unión Nacional de Trabajadores	33
CAPÍTULO III	
3. Propuesta de creación de nuevos comités de investigación y análisis internacional para la protección de los Derechos Humanos Laborales bajo el contexto de la teoría de la globalización	36
3.1. Los Derechos Humanos Laborales fundamentales en el marco de la globalización neoliberal	37
3.2. Las empresas transnacionales en México. El caso Walmex	41
3.2.1. Transformación económica, empresas transnacionales y economía	43
3.2.2. Participación del gobierno federal en la regulación de las empresas transnacionales en México	46
3.3. Perspectiva del respeto a los Derechos Humanos Laborales en Wal-Mart de México	53
Consideraciones finales	57
Fuentes Consultadas	
Bibliografía	61
Hemerografía	63
Mesografía	64
Anexos	69

Introducción

La participación de las empresas transnacionales en conjunto con la implantación del creciente modelo de la globalización, genera cada vez un mayor poderío en el entorno económico y político de las naciones en distintos niveles, llegando a propiciar corrupción en los procesos en que intervienen directa o indirectamente. El presente trabajo de investigación, analiza la deslegitimación de la que ha sido parte la plantilla de trabajadores dentro de una empresa transnacional, en el contexto del sistema político de México hoy en día. Asimismo, de dicho análisis se desprende cual es la situación que persiste y cómo afecta a la población a nivel nacional, específicamente al sector social que es el principal implicado ante la violación de los Derechos Humanos Laborales (DHL). Dicha situación, ha sobrepasado al propio sistema político hasta el punto de minimizar su poder de impacto a través de la nulidad en las sanciones que se ejerce hacia ese tipo de empresas. Cabe hacer mención, que muy a pesar de los enormes beneficios económicos que conllevan las empresas transnacionales para el país, la participación del gobierno al ser deficiente y carecer de poder sobre las mismas, tiende a posicionarse fuera del contexto de bienestar nacional bajo la justificación de que las economías no pueden permanecer cerradas ante los efectos de un mundo globalizado. En ese sentido, México al ser una economía de escala, cuenta con la participación de las empresas y el beneficio de la propiedad privada, precepto que permite que estos se establezcan como elementos dominantes en la estructura social, sin embargo el hecho de que las empresas transnacionales mantengan un vínculo directo con su país de origen, mediante consorcios internacionales por ejemplo, da pauta para posicionar los intereses de las corporaciones extranjeras sobre los de la población del país que ante la falta de otras oportunidades permite su inclusión en el país.

Las transnacionales en México han sido fuente de empleo de miles de persona, siendo estas la fuerza motriz de la mayoría de las economías nacionales, por lo que por su influencia y su amplio poder llegan a tener un alcance mundial. Las actividades empresariales tienen efectos considerables en los derechos humanos, dado que en muchos países tanto las normas gubernamentales y su aplicación son inadecuadas e incapaces de proteger a los individuos cuando estas perjudicando a los trabajadores o a las mismas comunidades donde se establecen.

Los sistemas nacionales suelen mostrarse incapaces o poco deseosos de exigir la responsabilidad pertinente a las empresas que operan en sus países que deben ser legalmente acusadas por los abusos de derechos humanos que ellas y sus filiales cometen, señalando que las empresas

transnacionales suelen utilizar los mecanismos voluntarios como medios de relaciones públicas para disimular y distraer la atención de su desempeño real en relación con los derechos humanos.

Por las razones antes expuestas, el objetivo principal de este trabajo es investigar las principales razones por las cuales se permite la violación a los DHL en las empresas transnacionales establecidas en México, particularmente en el caso de la empresa Wal-Mart, lo anterior con la finalidad de estar en condiciones de plantear una propuesta que permita la creación de comités de investigación y análisis internacionales que otorguen fundamentos, bases y una capacidad ejecutoria a los legisladores mexicanos para regular el funcionamiento y la participación de las mismas en el país, con base en las disposiciones jurídicas aplicables en nuestro territorio. Estos comités estarían compuestos al momento de su constitución, por dos expertos en la materia de cada uno de los Estados que conforman la nación, siendo los sesenta y cuatro expertos elegidos por su amplia integridad moral, imparciales y de reconocida competencia en el sector.

Con lo anterior, se pretende asegurar la transparencia tanto en la conformación como en su accionar a favor de los trabajadores, los miembros del comité serán elegidos por medio de votación secreta de una lista de personas designadas por los organismos y organizaciones nacionales de mayor renombre, estas podrán ser asesoradas por entes internacionales expertos en la materia, pero no tendrán injerencia directa en la toma de decisión final, prestando la debida consideración a la distribución geográfica equitativa, esto con la finalidad de que los Estados con mayores conflictos en el tema, tengan la mejor representación a través de nuestros diversos instrumentos jurídicos, también se encargaran de establecer una línea de acción que sirva como principio para ejercer el respeto total a los DHL de los trabajadores que estén contratados por este tipo de empresas. Con la defensa y promoción de los DHL se busca mejorar las condiciones de trabajo y salario, así como garantizar el derecho a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga.

Nuestra máxima casa de estudios la Universidad Nacional Autónoma de México, ya ha hablado antes sobre este fenómeno, a causa de que la desregulación de las empresas transnacionales en territorio mexicano es una preocupación tanto para los organismos internacionales, como para el gobierno nacional, los investigadores, los científicos y los profesionales, debido a la falta de instrumentos, internacionales y nacionales (que estén especializados y focalizados en controlar las actividades de dichas empresas), lo que conlleva a la violación de los DHL de sus trabajadores como parte del sistema de operación y dominio económico-político, situaciones que permiten que

la mayoría de los actos ilegales queden impunes. Por lo expuesto, podemos decir que este fenómeno concierne al internacionalista puesto que la problemática analizada a la que hace referencia la violación de los citados Derechos de los trabajadores por parte de las empresas transnacionales y específicamente en cuanto a condiciones laborales se refiere, esta creciendo y es cada vez menos sancionada debido al poder que en medio de la globalización, las empresas transnacionales ejercen. Es por eso que el internacionalista necesita y debe retomar el problema en su ámbito de competencia, para con ello lograr minimizar el impacto a través de la consideración de los medios existentes y la creación de los instrumentos necesarios que los complementen.

Asimismo, el problema real de la violación de los DHL es que se aplica particularmente en los países periféricos debido a la posibilidad de las sociedades transnacionales de cambiar rápidamente su ubicación de un país a otro. Por lo tanto, se limita la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores que éstas emplean: la empresa amenaza con retirarse del lugar de implantación o segmentar su producción en diversos lugares, si considera excesivas las reivindicaciones de los trabajadores o simplemente deslocalizan sus plantas hacia países donde los salarios son más bajos. Dada su influencia y su poder se puede obstaculizar el ejercicio de la jurisdicción de los tribunales locales sobre los abusos cometidos por una empresa transnacional en los temas referentes a las condiciones laborales de los empleados. Por lo anterior, es urgente la creación de nuevos comités de investigación y análisis conformados por expertos mexicanos en diversas disciplinas. Estos comités otorgarán los fundamentos y las bases que los legisladores mexicanos necesitan, para regular el funcionamiento y participación de las empresas transnacionales en México. Asimismo fomentar la iniciativa para el estudio y la futura creación de un marco legal que limite el abuso de las transnacionales sobre la plantilla laboral mexicana dentro de nuestro país. El estudio de este problema se ha desarrollado alrededor del mundo, la Unión Europea, Latinoamérica, el centro y sudeste asiático, etc. En México no hay una solución para la violación de los DHL por parte de las empresas transnacionales, puesto que al tratarse de un país en vías de desarrollo se excede en el establecimiento de estas como factor principal para alcanzar el desarrollo, estas, a su vez, articulan sus procesos productivos y comerciales con una visión global, sin importar a qué o quiénes afecten, esto como consecuencia de que el mundo se ha convertido para algunas de ellas en una zona sin fronteras; para otras, sin embargo, contiene regiones de alto riesgo y otras de influencia asegurada. Este proceso ha venido desarrollándose desde la década de los 80's, por movimientos de capitales cada vez más importantes y que en ocasiones, como veremos en la investigación, se desfasan con la producción y el comercio de

bienes y servicios con los que teóricamente deben guardar una correspondencia, ocasionando graves problemas entre las naciones.

La situación actual de la violación de los DHL principalmente en las grandes cadenas comerciales hace que nos preguntemos ¿Cómo eliminar estos abusos de la clase trabajadora? Por lo tanto, analizaremos dicha situación a partir del año 2006, debido a que necesitamos conocer los antecedentes recientes del problema para proponer las posibles soluciones y proyectar las mismas hacia los siguientes años para evaluar las consecuencias, actuar de la mejor manera, aumentar (a mediano plazo) la protección de los derechos humanos y de esta forma poder brindar una mejor calidad laboral a los empleados.

En particular, Wal-Mart de México ha podido aumentar su presencia en el territorio nacional, en gran medida, gracias a la constante violación de los DHL de miles de trabajadores. Estos laboran jornadas superiores a las establecidas por las leyes, son sometidos a condiciones de estrés por el maltrato de los jefes, constantes amenazas de despidos, carecen de servicio médico eficiente dentro de las instalaciones y perciben salarios muy por debajo de lo óptimo, por mencionar algunos. La cadena de tiendas de autoservicio se ha convertido en una de las principales empresas violadoras de derechos humanos de hombres y mujeres de cualquier edad, puesto que la manera en cómo operan genera inquietudes y ante el aumento de estos, los movimientos promovidos por los ciudadanos han tomado una mayor importancia, esto porque exigen a las empresas a respetar los derechos humanos. Por otro lado, la razón de analizar las razones de violación de derechos humanos por parte de la transnacional Wal-Mart de México, radica en la posición que tiene como empresa líder en el sector comercial, convirtiéndose así en un amplio objeto de estudio para los temas referentes a las condiciones laborales de los empleados. Y en cuyo caso se plantearán las posibles soluciones para reducir lo que se denomina como abuso de la transnacional sobre los connacionales.

Estudiaremos el problema desde la perspectiva de la teoría de la globalización y el neoliberalismo (a las cuales haremos referencia en el capítulo III, en virtud de que se considera conveniente para los fines del presente trabajo, analizar primeramente el tema y la problemática que representa, para posteriormente reflexionar acerca de los efectos que ha tenido dentro de las mismas)

Dichas corrientes teóricas se abordarán derivado de que el sistema capitalista actual se ha constituido como la expresión más amplia del racionalismo moderno, justificado una progresiva

neutralización de los valores humanistas hasta arribar al imperio de la eficiencia, que es el criterio que define la razón instrumental, así como, la eliminación de cualquier vestigio de valores materiales en la razón. La globalización se erige como la filosofía de la historia de la postmodernidad, como la radicalización de la autocrítica de la razón propia de la última fase de la modernidad que acaba en el fenómeno de la llamada *deconstrucción*, que la convierte en una metodología de permanente desplazamiento de la razón con el único objetivo de conseguir la auténtica y definitiva neutralización de los DHL. Hablamos de la globalización como parte fundamental del desarrollo de las empresas transnacionales, un fenómeno claramente neoliberal constituido por el comercio de mercancías y los movimientos del capital que parecen no tener límites; es decir, un proceso de estrechez, por el cual las conexiones se han hecho entre los diferentes contextos sociales y regiones para ser interconectados a través del planeta como un todo, un todo que bien aprovechan las grandes potencias para establecerse y explotar los recursos de los países en vías de desarrollo como es el caso de México. Es a través de dicho modelo que podremos entender cuál es la situación y las variables para remediarlas, bajo el principal interés de borrar las diferencias culturales para homogeneizar las mejoras en los índices de desarrollo humano, que nos destinen a avances considerables en el logro de la satisfacción de las necesidades básicas de la población a nivel mundial, erradicando o minimizando la violación de los DHL, y con esto, mejorar la situación económica y sociocultural. También, a través de una conversión a largo plazo, se pretende lograr una democracia participativa que defienda derechos sociales, económicos y culturales, que persiga el bienestar y la calidad de vida de todos los ciudadanos, una democracia pluralista y abierta que reivindique el rol de un Estado social fuerte que sea garante de la igualdad real en este mundo globalizado.

El primer capítulo, está estructurado para analizar la normatividad existente de mayor importancia a nivel internacional encargada de asesorar y vigilar las acciones que un Estado debe tomar como medidas preventivas, consultivas o ejecutorias para proteger al trabajador en su país de origen. Terminamos haciendo una descripción del desenvolvimiento de Wal-Mart como la gran empresa transnacional que es en su país de origen, los Estados Unidos de América y a qué condiciones están sujetos sus trabajadores. Posteriormente, explicaremos cómo se han logrado establecer las empresas transnacionales en los países en vías de desarrollo como México, cuáles son los DHL que están respaldados en las leyes mexicanas y cuáles son los derechos que se consideran fundamentales para que la plantilla laboral de cualquier empresa pueda considerarse protegida para desarrollar sus actividades. Siguiendo la misma temática hablamos de las acciones que son emprendidas por los trabajadores para hacer valer sus derechos y al mismo tiempo exhortar a

otros grupos a exigir las mismas garantías bajo el marco que la ley permite con el derecho de asociación denominado libertad sindical y lo que se puede lograr al recurrir a las instancias adecuadas en caso de abusos por parte de las empresas transnacionales.

En el segundo capítulo abordamos el papel que han adquirido los organismos internacionales a través de los años, partiendo de lo general desde la actuación de la Organización de Naciones Unidas mediante la creación de la Organización Internacional del Trabajo, pasando por el trabajo realizado por diversas ONG en pro de los DHL, hasta lo particular con las diferentes problemáticas que enfrentan los diferentes órganos nacionales representados por la Comisión Nacional de derechos humanos, describiendo su participación activa en los últimos años de gobierno panista, los diversos convenios que han surgido y el desempeño que se ha tenido mediante estos apoyando o enfrentando a Wal-Mart de México.

Para concluir, en el tercer capítulo hacemos una deliberación sobre el estudio de caso y el marco teórico (tal como hacemos referencia líneas arriba), conjuntando ambas teorías para profundizar en el problema que trae consigo el establecimiento de Wal-Mart en México, pasando por la transformación económica que ha sufrido el país desde la entrada de la transnacional y la participación del gobierno federal en el último sexenio panista. Por último, se propone una alternativa al modelo que actualmente rige al mundo, añadiendo la propuesta de creación de más comités de investigación y análisis con facultades ejecutorias que realmente generen un cambio en el sector laboral, para poder dar una mejor perspectiva de respeto a los DHL para las siguientes generaciones.

Los Derechos Humanos Laborales en las empresas transnacionales en México. Estudio de caso Wal-Mart (2006-2012)

CAPÍTULO I

1. La violación de los Derechos Humanos Laborales por parte de las empresas transnacionales bajo el fenómeno globalizador

Save Money. Live Better (Ahorre dinero. Viva mejor), es el eslogan del *retailer* más importante del mundo: Wal-Mart, pero, ¿A costa de qué o de quiénes, se puede conseguir el éxito que ésta transnacional tiene hoy en día?

Wal-Mart ha considerado que en esta región del continente Americano existen grandes posibilidades de crecimiento y por ello ha invertido grandes cantidades de dinero en países como México. Resultaba inminente que una empresa del tamaño de Wal-Mart, basada en una mente visionaria como la de su fundador Sam Walton, no actuara ante el proceso del fenómeno globalización, así fue como su proceso expansionista, al propio estilo estadounidense de absorción de capacidades, comenzó en México, con la inauguración de un Sam's Club en la colonia Polanco.

El alto costo de los precios bajos, *Wal-Mart: The High Cost of Low Price*, es un documental que fue lanzado en 2005 en Nueva York y Los Ángeles, en dicho filme, y a pesar de la desestimación por parte de la empresa previo su estreno, se recopilan las demandas hacia la cadena de distribución, testimonios de personas que cayeron en la banca rota debido a que sus negocios fueron destrozados por la inauguración de alguna de sus tiendas y de los trabajadores que fueron empleados, explotados, discriminados, vigilados y violados respecto a sus DHL en cuanto a la ley corresponde.¹ El asunto es que las violaciones laborales no solamente están arraigadas al país fundador, sino que junto a su expansión comercial en México, también, se detonó un nivel inimaginable de violaciones a los derechos del trabajador, esto, a través de lo permisible por las leyes mexicanas y la falta de entes capaces de analizar las diversas situaciones y aplicar las sanciones pertinentes a la transnacional, punto sobre el cual se dirigirá el presente trabajo de investigación.

La actividad de la transnacional Wal-Mart en México está dominada por un objetivo fundamental: minimizar los tiempos para optimizar los beneficios, resultado, de una lógica de competencia presente en la economía capitalista del mundo globalizado, también, determinada por la ambición

¹ Greenwald, Robert. *Documentary "Wal-Mart: The High Cost of Low Price"*, en: <https://www.youtube.com/watch?v=Jazb24Q2s94>. (Pág. consultada el 26 de abril de 2014).

ilimitada de la obtención de poder y riqueza de sus principales dirigentes. Para llegar a este tipo de resultados no se encuentran con algún tipo de obstáculo, sino que, para alcanzarlos todo es permisible, hablamos desde apropiación de conocimientos de forma leal o desleal, la corrupción de las elites políticas y/o intelectuales llegando hasta la violación de los derechos laborales. Tales comportamientos entran con frecuencia en contradicción con el respeto de los derechos humanos en general, incluido en este último aspecto el que toda persona tenga derecho al trabajo digno y socialmente útil.

1.1. Los Derechos Humanos Laborales: definición y consideraciones

Para comenzar debemos partir de que los DHL, se definen como aquellas condiciones de vida, indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores, tales como la posibilidad de formar un sindicato, elegir representantes, permite la participación en favor de las demandas que el trabajador tiene como derecho. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, los DHL no son solamente normas legales, sino también, garantías sociales que posibilitan las condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando te encuentras dependiente de una ocupación asalariada para subsistir, es decir, son aquellas condiciones de vida, indispensables y mínimas, que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores.²

El artículo 123 apartado A, de nuestra constitución mexicana nos dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley y que será el Congreso de la Unión, quien sin contravenir a las bases siguientes, será el encargado de expedir las correspondientes leyes sobre el trabajo, leyes que indican las siguientes determinantes a seguir para una empresa establecida dentro del territorio nacional:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.*
- III. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.*
- IV. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.*

² Pymempresario. *Conoce tus Derechos Humanos Laborales*, en: <http://www.pymempresario.com/2013/12/conoce-tus-derechos-humanos-laborales>. (Pág. consultada el 1° de mayo de 2014).

- V. *Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.*
- VI. *Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.*
- VII. *Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.*
- VIII. *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.*
- IX. *El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.*
- X. *Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa.*
- XI. *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal.*
- XII. *Cuando deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.*
- XIII. *Toda empresa estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.*
- XIV. *Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.*
- XV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.*
- XVI. *El patrón estará obligado a observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento.*
- XVII. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.*
- XVIII. *Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.³*

Existen Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que ponen al descubierto las violaciones de Wal-Mart a varios de estos derechos, por mencionar una en el ámbito que corresponde al presente

³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Título Sexto artículo 123.*

análisis, tenemos el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) el cual puntualiza que en la citada empresa y demás tiendas pertenecientes a la misma cadena comercial, los empleados son sometidos a jornadas de más de ocho horas, abaratamiento del salario, alta rotación de turnos, explotación infantil, descuentos infundados y represión en contra de trabajadores por organizarse, asimismo, atenta contra el respeto al derecho de libertad sindical, a través de contratos colectivos de protección patronal, pues se fijan arbitrariamente las condiciones laborales, lo cual contraviene directamente a la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, debemos señalar que los DHL se definen como aquellos Derechos que nacen de nuestra propia naturaleza como hombres y mujeres, pero que según nuestra propia legislación jurídica aplicable, se adquieren en cuanto inicia el contrato para prestar un servicio personal de carácter subordinado a cambio de un salario.⁴ Y es de suma importancia conocerlos ya, que estos se violan con mucha frecuencia y sólo conociéndolos es posible exigir su cumplimiento, además, quien los conoce puede compartirlos fomentando la protección de los mismos ante cada una de las empresas en cuestión.

Entendido este concepto surge una primera interrogante, y esta es: ¿Cuáles son DHL fundamentales y a que leyes se debe acudir en caso de ser necesario? Esta pregunta, en conjunto con la respuesta que se redacta a continuación, debe ser tomada como base para el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador. Todos, trabajadores y organizaciones, deben vigilar que no se violen y se haga vigente su protección, haciendo valer las leyes nacionales y los convenios internacionales que los reconocen.

1.1.1. Los Derechos Humanos Laborales fundamentales para el trabajador

Ya mencionamos líneas arriba que los Derechos Laborales son regidos por la Constitución, de conformidad con el artículo 123, asimismo cabe señalar que el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) nos dice que dichas normas de trabajo tienden a conseguir el “equilibrio y la justicia social” en las relaciones entre trabajadores y patrones. En ese sentido, a continuación se detalla

⁴ Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

un estudio realizado por el Instituto Tecnológico Superior de Calkiní del Estado de Campeche, del cual se desprende que los DHL son los siguientes:

- *Empleo estable*: Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitado para realizarlo y tener la garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, la protección contra el desempleo, reinstalación por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.
- *Salario suficiente*: Significa obtener la remuneración idónea para satisfacer las condiciones mínimas que permitan llevar una vida digna para el trabajador y su familia.
- *Condiciones satisfactorias de trabajo*: Estas comprenden un horario de trabajo de acuerdo con la ley (la duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas, como la manda la Constitución Política de México en su artículo 123), descanso suficiente para recuperar las energías perdidas, ambiente laboral seguro y saludable, indemnización por riesgo de trabajo y un trato humano y respetuoso.
- *Libertad sindical*: Para el trabajador es la posibilidad de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral para la defensa de los propios intereses, así como, la facultad de elegir a sus representantes por medio del voto libre, universal y secreto y la no intervención de autoridades o patrones en los asuntos sindicales.
- *Contratación colectiva*: Es la posibilidad de que los trabajadores organizados en sindicato negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. Se da también, cuando existe la participación equitativa de las dos partes, sindicato y empresa, la cual se conoce como bilateralidad contractual.
- *Derecho de huelga*: Esta parte consiste en la suspensión de labores del centro de trabajo para presionar a la empresa con los objetivos de conseguir mejores prestaciones de trabajo, obtener un reparto equitativo de ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad, así como ejercer el derecho de contratación colectiva.
- *Derechos de género*: Con ellos se exige el respeto a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ejercicio de todos los derechos, la equidad entre ambos, sin menosprecio de su empleo ni de sus derechos adquiridos. El derecho a no ser hostigadas

sexualmente y que durante el embarazo no se les exija esfuerzos que pongan en riesgo su salud en relación a la gestación.

- *Ausencia por maternidad:* Se debe tener derecho a que se les dé un periodo mínimo de seis semanas antes y seis semanas después del parto, o de tres semanas en el momento que lo permita su salud en relación con la gestación y cuando lo decida la trabajadora, con salario íntegro, conservando su empleo y derechos adquiridos y exigir guardería gratuita para sus hijos.
- *Protección al trabajo de menores de edad:* Esto es la prohibición del trabajo para menores de 14 años, mientras que el Estado garantiza la protección y vigilancia para que el menor continúe sus estudios. Los mayores de 14 años y menores de 16 tendrán como jornada de trabajo máxima la de seis horas. Respecto a este (y con relación al problema de protección del menor en Wal-Mart México) en la Convención sobre los Derechos del Niño⁵, de la ONU, los países firmantes del convenio reconocen el derecho al niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, asimismo, menciona que los Estados Partes reconocen la importante función que desempeñan los medios de comunicación y velarán porque el niño tenga acceso a información y material procedentes de diversas fuentes nacionales e internacionales, en especial la información y el material que tengan por finalidad promover su bienestar social, espiritual y moral y su salud física y mental.
- *Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos:* Significa que no se puede renunciar a ningún derecho adquirido, aun cuando exista un documento firmado ante testigos o cualquier autoridad, que el gobierno y la empresa tienen la obligación de respetar siempre los derechos del trabajador.
- *Justicia laboral:* Este último refiere a que el Estado debe garantizar, por los medios adecuados, que cuando se viole un derecho, los trabajadores puedan ser escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para que se determinen sus derechos y obligaciones de manera pronta, expedita y gratuita, que la justicia sea equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador o trabajadora y a su familia una existencia decorosa, complementada, si es necesario, por otros medios de protección social y la percepción de un salario igual por trabajo igual.⁶

⁵ Convención sobre los Derechos del Niño, con entrada en vigor el día 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49 de la misma convención, en: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>. (Pág. consultada el 11 de julio de 2014).

⁶ Movimiento Ciudadano pro la democracia, centro de Reflexión y Acción Laboral y el frente auténtico del Trabajo. *Manual de democracia sindical*, en: <http://www.sitramha.org/index.php/informacion/monografias>. (Pág. consultada el 18 de agosto de 2014)

Las consideraciones que se deben destacar acerca de los DHL son las siguientes: son inherentes de cada persona que depende de un trabajo para vivir, integrales porque todos los derechos están relacionados entre sí, lo que significa que si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados, a su vez son irrenunciables y exigibles. La defensa de los DHL supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello por lo cual se debe luchar. "No se trata de confrontar el ideal con la realidad de las violaciones para demostrar que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación".⁷

1.1.2. Seguimiento y participación de los trabajadores en la protección de sus Derechos Humanos Laborales

Franz J. Hinkelammert manifiesta que en el actual proceso de neoliberalismo las burocracias públicas (quienes cumplen con las obligaciones de un Estado democrático y de derecho) están completamente subordinadas y a disposición de las burocracias privadas, quienes tienen el único fin de expandir los intereses económicos del capital transnacional y sus socios. Esto trae como consecuencia la pérdida progresiva de los derechos a la vida, la salud, la educación, la alimentación y la vivienda de las personas concretas, y entre ellos en primer lugar ubica a los derechos laborales, que están estrechamente relacionados con aquéllos, pues son vistos como interferencias y como obstáculos para el actual proceso de acumulación y concentración capitalista y que para que estos adquieran relevancia, tienen que ser ubicados relacionando al sujeto humano con la estructura social, haciendo la premisa que a partir de ignorar esta interrelación e invocando a los DHL se da la violación de estos mismos.⁸ Esta situación podemos sumarla a distintas formas de retroceso a las condiciones laborales, pero una en específico es la referente a la manipulación mediática, que para hacer que se acepte una medida inaceptable basta con aplicarla gradualmente por años consecutivos. Es de esta forma que las condiciones socioeconómicas radicalmente nuevas, como el neoliberalismo, fueron impuestas durante las décadas de 1980 y 1990, y la globalización a partir de la década de los 90's hasta nuestros días, ofreciéndonos garantías de un Estado mínimo: privatizaciones, precariedad, flexibilidad, desempleo en masa, salarios que ya no aseguran ingresos decentes, tantos cambios que hubieran provocado una revolución si hubiesen sido aplicadas de una sola vez.

⁷ Chipoco, Carlos. *En defensa de la vida -Ensayos sobre Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario-*, Edit. CEP, Perú, 1992, p. 39.

⁸ Morales Gil de la Torre, Héctor. *Derechos Humanos: Dignidad Y Conflicto*, Ed. Universidad iberoamericana, México, 1996, p. 147.

Un intento de participación en la protección de los derechos fundamentales de los elementos laborales de Wal-Mart deberíamos verla manifestada a través de los sindicatos, donde por medio de los contratos individuales de trabajo, se pueden pactar las causas de rescisión y terminación de las relaciones laborales, entre otros puntos. La LFT en su artículo 356 define a los sindicatos como una asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Estos son catalogados como personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones.

Pero, ¿qué es lo que pasa realmente con esta forma de protección? A principios del año 2012 la confederación sindical internacional UNI Global Unión, representante de aproximadamente veinte millones de trabajadores del sector servicios y 1000 sindicatos a nivel internacional, solicitó la investigación de los presuntos actos de corrupción de la empresa Wal-Mart en México para acelerar la autorización de permisos de construcción de sus nuevas tiendas, esta situación vino acompañada de la interrogante de cómo son representados los intereses de los trabajadores ante la firma, desde que esta se constituyó bajo esa razón social en el año 2001. Un informe de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) indica, que los contratos colectivos de protección por los cuales se rige son manejados por tres sindicatos blancos cuyos dirigentes no rinden cuentas y no son conocidos por nadie, pero que han logrado manipular el derecho a la sindicalización a través de la firma de contratos que aíslan a personal de cualquier posibilidad para ejercer sus derechos de manera conjunta, este esquema permite que la mayoría de los elementos reciba de uno a dos salarios mínimos, así como, el manejo de las jornadas laborales flexibles que los obligan a estar a disposición absoluta de la empresa, además el informe señala que hasta 2012 se contaban con 43 contratos colectivos de almacén y 2 de oficinas administrativas del consorcio con el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la R.M.C.T.M. liderada por Francisco Flores Monterrosas, 45 contratos de almacén del consorcio con la Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados y Agentes de Casas Comerciales, Similares y Conexos del D. F. C.T.M., representado por la familia Warneros y 60 contratos colectivos de panaderías con el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria del Pan y similares del Distrito Federal cuyos representantes son los Lazcano Montoya.⁹ Estos líderes sindicales simulan la representatividad laboral permitiendo a la empresa manipular los términos de la contratación colectiva, puesto que además de los problemas salariales y la flexibilidad horaria antes mencionada existe una polivalencia de trabajadores para modificar las actividades laborales

⁹ Dr. Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coord.) *Contratación colectiva de protección en México: informe de la ORIT*, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2007, 218 p.

de manera discrecional, también, existe una cláusula de exclusión capaz de destituir al personal con el voto del sindicato (inoperante y controlado por la empresa) para garantizar obediencia, aunado a que los líderes sindicales disponen de las cuotas, absorbidas por la empresa y que dependen de la cantidad de trabajadores afiliados, como patrimonio personal y familiar, utilizando estos recursos para mantenerse al frente del poder en el sindicato.

En virtud de lo anterior, al ser pagado por la propia empresa no hay un descuento ni al sindicato ni al personal, de esta forma se mantienen las partes satisfechas y sin ánimos de alegar algún concepto referente al mismo, logrando mantener el equilibrio de manera interna sin mayores contratiempos entre las partes involucradas en el mismo.

Pero, el contar con una representatividad corrupta desde adentro y limitada para unos cuantos hacia afuera no es impedimento para defender los DHL de los trabajadores, en virtud de que existen casos de éxito en los cuales se plantearon los hechos, se representó a la parte afecta y finalmente se hizo justicia sancionando a una gran empresa que pareciera ser intocable por la jerarquía que aparentemente representa en nuestro país; es en este punto entonces, donde citamos el caso de Raúl Ávila Andujo, quien por primera vez en la historia ganó una demanda por casi medio millón de pesos a Wal-Mart Supercenter en México, en el año 2008, cuando consideraron su caso como algo similar a lo que se llevaba a cabo en las antiguas tiendas de raya, donde el trabajador recibía el pago de su salario mediante vales de despensa y estos debían ser canjeados en dichas tiendas propiedad del patrón,¹⁰

En ese sentido, el principal problema radicó en que este tipo de práctica dejó de ser aplicada en 1917, violando nuevamente un apartado del artículo 123 Constitucional de nuestro país que especifica el pago con moneda legal en uso y no permite sustituir dicho pago con este tipo de vales. El caso fue demandado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) para después, ser absorbido por la Junta Federal (JFCA) y finalmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación falló a favor del trabajador por la vía del amparo, lo que dejó abierta la posibilidad de sentar una jurisprudencia (5 fallos similares en una misma sesión) para que en el momento que otro trabajador se quiera amparar ante Wal-Mart, para recibir el pago que fue sustituido en vales, lo pueda hacer de la misma manera que Raúl Ávila.

¹⁰ Crónica. *Piden a STPS investigar violación de derechos laborales en Wal-Mart*, en: <http://www.cronica.com.mx/notas/2012/656925.html> (Pág. consultada el 17 de mayo de 2014).

1.2. Normatividad Jurídica Internacional sobre Derechos Humanos Laborales y su alcance en la transnacional Wal-Mart

Debemos iniciar este apartado haciendo énfasis en cómo deben ser tratadas las empresas transnacionales ante cualquier organismo, ya sea de orden internacional o meramente nacional, y es que estas son personalidades jurídicas que se encuentran dentro de un Estado de derecho, es decir, tienen responsabilidad civil y penal por la violación de las normas vigentes, tanto nacionales como internacionales; las principales de las cuales son aplicables en el propio derecho interno. La propuesta de atribuirles una personalidad jurídica internacional requiere de hacer varias precisiones. La primera es al hablar de personalidad jurídica internacional, se está hablando de una personalidad jurídica internacional privada, el Artículo 3 de la Convención Interamericana sobre Personalidad y Capacidad de Personas Jurídicas en el Derecho Internacional Privado de la Organización de los Estados Americanos nos dice que las personas jurídicas privadas, debidamente constituidas en un Estado Parte, serán reconocidas de pleno derecho en los demás. Pero que aún bajo dicho reconocimiento pleno de derecho no se excluirá la facultad del Estado para exigir la comprobación de que la persona jurídica existe conforme a la ley del lugar de su constitución. La segunda precisión es, que las sociedades transnacionales pueden estar sometidas a normas de Derecho Internacional como simples sujetos de derecho, sin necesidad de tener una personalidad jurídica internacional, para esto podemos describir el caso de los individuos particulares, a quienes el Derecho Internacional Moderno reconoce como sujetos de derecho internacional, con derechos y obligaciones, sin que por esta situación sean reconocidos como personalidades jurídicas internacionales. A nadie se le ocurriría, por ejemplo, que para someter a una persona a juicio ante un Tribunal Penal Internacional hay que atribuirle una personalidad jurídica internacional. O que una persona para poder denunciar las violaciones a sus derechos humanos ante una instancia internacional debe poseer una personalidad jurídica internacional.

Actualmente, no podemos decir que tenemos una jurisdicción internacional competente, diseñada y con la jerarquía suficiente para juzgar a las personas jurídicas privadas. Ni siquiera la Corte Penal Internacional, aprobado en Roma, prevé este tipo de juzgamientos ni de los delitos contra los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Como se puede apreciar, el margen de actuación de la Corte en el estado actual de su Estatuto es sumamente estrecho. Por el momento, los tribunales nacionales son los únicos que pueden acoger denuncias y demandas contra las empresas transnacionales y sus dirigentes, con la amplitud que ahora permite la creciente aplicación del principio de jurisdicción universal. También, (a manera de ejemplificar las opciones existentes) cabe la posibilidad para los particulares de demandar la responsabilidad subsidiaria de

los Estados por los hechos de las personas privadas ante la Corte Interamericana y el Tribunal Europeo de derechos humanos, además, de las denuncias que se pueden hacer ante las instancias cuasi jurisdiccionales existentes de los Comités de los Pactos y Convenciones internacionales. Aunado a lo anterior, debemos señalar que la administración de justicia en México está fundamentada en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que establece que ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho, asimismo determina que todas las persona que se encuentren al amparo de dicho instrumento tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales, o por la Institución que el Poder Judicial que la Federación designe, y que estos estarán expeditos para impartirla en los plazos convenientes.

La función de ejercer justicia adolece de varios principios para los casos aplicables en México, mismos que son los que le dan un mayor estatus al poder judicial de los países más desarrollados, como son la independencia y la inamovilidad de leyes y decisiones. Por estas circunstancias, constituye una realidad nacional la administración de justicia fuera del poder judicial, contraria al principio de unidad y exclusividad de la jurisdicción del Estado de Derecho contemporáneo que, reduce sus funciones al quitarle el área administrativa, fiscal, agraria y laboral y en algunos estados hasta la justicia electoral.¹¹ Esta parte está constituida a nivel Federal por el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por otra parte, y a nivel de las entidades está conformada por los tribunales de lo contencioso administrativo, los tribunales electorales y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las cuales tienen diferentes mecanismos para hacer recomendaciones o determinar sanciones en la materia que nos compete. Esta irregularidad del sistema jurídico mexicano, explica la gran deficiencia del servicio público de la administración de justicia en el país, la ausencia de un Estado de Derecho y la impunidad en México y la falta de credibilidad de la sociedad hacia los Tribunales encargados de realizar acciones a favor de la misma, tomando en cuenta que el Estado de Derecho es una condición necesaria para el desarrollo económico y que este forma parte de la administración de justicia eficiente, siendo la característica general de funcionamiento de los países denominados desarrollados o coloquialmente conocidos como el primer mundo.

Una vez determinado quién y cómo se ejerce la justicia en México pasaremos a hablar sobre el proceso de formación del Derecho del Trabajo, ya que existen referencias histórico-documentales que nos hablan sobre el trabajo, como el código de Hammurabi y la misma Biblia, las leyes proteccionistas de los trabajadores aparecieron hasta los siglos XIX y XX, los cuales coadyuvan

¹¹ Ibarra Flores, Román. *La administración de justicia laboral federal en México*, Editorial Porrúa, México, 2006, Pág. 3.

con los factores determinantes del Derecho del Trabajo, tales como: el tránsito del taller a la fábrica en el continente europeo, la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento, representada por Saint Simón, Robert Owen y Faurier, entre otros.¹² El nacimiento y desarrollo del Derecho Europeo del Trabajo constó de 3 etapas que iniciaron en la primera mitad del siglo XIX: la primera llamada heroica, con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la de tolerancia con la libertad de asociación pero sin un reconocimiento legal ni una obligación patronal, la segunda que otorga el derecho a la suspensión de trabajo (sin derecho de huelga para no afectar las actividades de la empresa); y por último, la etapa de reconocimiento que precisamente da el respaldo necesario por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del Derecho del trabajo. Es aquí donde aparecen las leyes de contenido laboral.¹³

En este periodo es donde comienzan a surgir las organizaciones u organismos dedicados a mejorar las condiciones laborales de los prestadores de servicios, una jornada fija de labores, seguridad social y el derecho a la formación de sindicatos, entre otras. La organización que mayor fuerza adquirió para este fin es La Organización Internacional del Trabajo (OIT) que fue fundada en el año de 1919 y con la cual, a partir de entonces, se empezaron a incluir los derechos de los trabajadores en las constituciones políticas de los países, leyes específicamente sobre el trabajo y acerca de la seguridad social.

México fue vanguardista en este aspecto, fue el primer país en incluir estas leyes en su Constitución post-revolucionaria que permitió buenos niveles de vida hasta la década de los años setenta. La situación a partir de finales del siglo XX y hasta la fecha ha sido determinada por la imposición del modelo neoliberal a través de instituciones internacionales como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), ya que este modelo de implantación de una “nueva cultura laboral” ha disminuido e incluso desaparecido aquellos aspectos que se habían venido avanzando en materia de legislación laboral, misma nueva cultura que retoma los principios de explotación de los empresarios mediante el capitalismo provenientes del siglo XVIII. Esta nueva cultura podemos entrelazarla a nuestro caso específico de Wal-Mart, que para empezar facilita los despidos de la fuerza de trabajo, el incremento en la productividad de la empresa sin el correspondiente beneficio al empleado por las horas extras sobre esa productividad y la terminación del concepto de contratación colectiva entre otras leyes que si bien no se encargan de proteger al trabajador, si protegen al empleador que no siempre da el valor al empleado, que es quien realmente le da a la empresa una plusvalía por su función de producción.

¹² *Ibíd.* Pág. 5.

¹³ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, ed. Porrúa, Tomo 1, novena edición, México, 1984, pp. 15-18.

Un hecho específico para reflejar esta situación en México la encontramos en que no se ha llevado a cabo una reforma verdaderamente neoliberal a la legislación laboral, omisión que resulta conveniente para las empresas transnacionales (en general) que se ubican en el territorio, puesto que en consecuencia a esa falta de reformas se ven complementadas con las estrategias de los denominados “pactos”, “acuerdos”, “programas” o “alianzas” que vienen funcionando desde 1987 y que hoy en día se puede identificar como “Consejo para el Dialogo con los Sectores Productivos”, que no son más que la formación de estructuras para aprovechar las omisiones dentro de la legislación nacional. Este consejo lo único que representa son los intereses de las compañías, dado que sus planteamientos han ido solamente en contra del empleado. Por mencionar un par de ejemplos: han optado por la contención del incremento en los salarios y también, el no otorgar las mínimas prestaciones a estos, que reflejan las restricciones al otorgamiento de las prestaciones de ley que toda empresa debe proporcionar a sus empleados.

A pesar de que tras la necesidad de reformar la LFT, la cual venía siendo pactada desde hace más de cuatro sexenios y que finalmente el 30 de noviembre de 2012 adicionó, reformó y derogó varias disposiciones en la materia, hay que precisar que los cambios operados en la legislación laboral, dejó algunas ventanas que podrían convertirse en oportunidades, sin embargo al mismo tiempo cabe señalar que también generó regulaciones menos favorables para los trabajadores que incluso aumentan la dificultad de que se cumpla en su parte positiva dichas reformas, en virtud de la ausencia de mecanismos operacionales fuertes que vigilen su cumplimiento.

La transnacional Wal-Mart tiene a la fecha una plantilla laboral de más de 235 mil personas asalariadas y con prestaciones¹⁴, así como una plantilla de aproximadamente 40 mil personas que son identificados por los usuarios o clientes como los “viene-viene” y los empacadores o cerillos, situación que podemos inclusive denominar como una forma de esclavitud, refiriendo al concepto de esclavitud como una práctica en la que los seres humanos se convierten en propiedad privada de alguien más para obtener rendimientos, en este caso laborales, sin tener en cuenta sus derechos y la dignidad que poseen como individuos de una sociedad claramente dominada por las cuestiones económicas.

La LFT en las disposiciones generadas de su artículo 20 establece que a un trabajo desarrollado corresponde un salario. Sabiendo esto, debemos decir que este postulado está respaldado en una Ley de hace más de 40 años, cuyas reformas no han generado un verdadero cambio en la

¹⁴ Hernández, Enrique. *Sobornos le cuestan 90 mmdp a Wal-Mart*, en: <http://www.24-horas.mx/sobornos-le-cuestan-90-mmdp-a-wal-mart>. (Pág. consultada el 27 de noviembre de 2014).

situación de ciertos grupos, de los cuales podemos enfatizar en lo siguiente: los ya conocidos “viene-viene” no perciben un salario por parte de Wal-Mart, pero tienen como tareas cuidar el estacionamiento, barrer y lavar los pisos, para lo cual ellos pagan la escoba y la bolsa de jabón que usan; cuidan los automóviles de los clientes, recogen los cochecitos del súper y ayudan a la clientela a guardar su mercancía en el auto. Estas labores, las llevan a cabo diariamente durante nueve horas bajo los efectos de las inclemencias del tiempo, pagando el uniforme, comida y demás gastos que conlleva el realizar dicho trabajo, mismos principios son aplicados con los jóvenes empacadores de la cadena, los cuales tienen como labor empacar las mercancías para los clientes, ellos obtienen únicamente propinas y no cuentan con ninguna de las prestaciones que establece la LFT en sus artículos 25 y 28 como son: vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, Seguro Social, Infonavit, entre otros.

Cabe hacer mención, que las ventas por más de 360 mil millones de pesos anuales que reporta Wal-Mart en México¹⁵, representan las mayores utilidades a nivel mundial para la empresa, en comparación con otros 11 países donde tienen inversiones, donde además cuenta ya con aproximadamente 2000 sucursales, cifras a las cuales ha llegado a través de prácticas de evasión fiscal, denominadas estafas perpetradas por sus propios clientes, que a decir de los mismos en 2003 la firma evadió 166 millones de pesos al simular ventas al extranjero para evitar el pago del Impuesto al Valor Agregado. Durante 2004 evadió 785 millones de pesos al no pagar sueldos y ninguna prestación laboral a los viene-viene y los cerillos, ya en el año 2005 evadió un monto aproximado de 12 mil millones de pesos de sus ventas totales de 200 mil millones de pesos. Al respecto, legisladores del PRI y del PAN demandaron que se investigara si efectivamente Wal-Mart habría lavado ese dinero en México, mostrando su malestar debido a que las investigaciones pertinentes se habían dado a conocer primero en Estados Unidos, lo que demuestra que las instituciones mexicanas no estaban funcionando, por lo que en ese entonces el líder de los diputados del PRI, Francisco Rojas, mencionó que se trataba solo de un caso de corrupción del que México se enteraba mucho después de que Estados Unidos ya había abierto la indagatoria:

*“La secretaría de la Función Pública no funciona en absoluto, es una institución que desgraciadamente ha pervertido todas sus responsabilidades. Me parece que no ha cumplido en absoluto las responsabilidades que le otorga la Ley Orgánica de la Administración Pública, así que, ojalá, en este caso se llegue a conclusiones”.*¹⁶

¹⁵ Sánchez, Axel. *En 2012, aumentan 3.8% las ventas mismas tiendas de Wal-Mart México*, en: <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/4597b0e574142c84edaed6ee239cc728>. (Pág. consultada el 28 de mayo de 2014).

¹⁶ Guerrero, Ana Luisa. *“No funciona la SFP”, reprocha Francisco Rojas*, en: <http://impacto.mx/nacional/dUc/no-funciona-la-sfp-reprocha-francisco-rojas>. (Pág. consultada el 28 de mayo de 2014).

Wal-Mart provoca 180 mil desempleados anuales, afectando a pequeños y medianos comerciantes al establecer un promedio de 120 nuevos centros comerciales durante 2006 y cada vez que se inaugura un centro comercial de Wal-Mart, desaparecen 150 comercios establecidos alrededor del mismo por la imposibilidad de competir. La anterior y más grave agresión social se puede corregir si se aplica una ley como en Alemania y Francia, en donde cada vez que se inaugura un nuevo centro de Wal-Mart se deben generar, por ley, nuevos negocios colaterales para las pequeñas y medianas empresas.

Como consecuencia de la falta de reformas en favor de los connacionales, el Estado solo tiene influencia en las empresas nacionales, mientras que las transnacionales determinan cada vez más el proceso y determinan las reglas del juego. En este punto es donde el Estado Benefactor choca con las fuerzas de la globalización, siendo México un perdedor en el rubro de la globalización mercantil, en virtud de que en este sistema hay ganadores (los globalizadores) y los perdedores (los globalizados), si no el modelo no funcionaría. Desde la entrada de China a la OMC, México quedó relegado al tercer socio comercial de EU y el primero lo ocupa China. En cuanto a la globalización financiera, México no juega en ese rubro, porque vendió más del 80% de sus bancos, y como dato curioso, ni siquiera se cobraron impuestos de la venta, ya que fue una transacción en la Bolsa de Valores y para rematar, en la globalización de servicios, México ocupa la trigésima posición en exportaciones. La noticia es que existen naciones que se establecen como potencias mercantiles, como China e India, mientras que México sigue sumido en la decadencia con el proyecto de *changarrización* de los anteriores Gobiernos panistas y el modelo de Bangladesh del Banco Mundial abocado a la miseria.¹⁷

1.3. Wal-Mart en su país de origen: regulación, legislación y desempeño

A partir de los años 70's se ha definido a la sociedad transnacional como un corporativo que intenta conducir sus actividades en una escala transfronteriza, como quien cree que no existen fronteras nacionales, con base a una estrategia común dirigida por el centro corporativo.¹⁸ Otra descripción que podemos retomar es que son sociedades afiliadas articuladas en un proceso integrado y sus políticas son determinadas por el centro corporativo en términos de las decisiones relacionadas con procesos productivos, localización de las plantas de distribución, formas de transformación de sus materias primas, la comercialización de sus productos terminados y el financiamiento para cada una de partes en cada lugar de posicionamiento. Es decir, que la

¹⁷ Calderón, Gilberto. *Privatización de la Banca en México*, en: <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/articulos/item/48-revista-numero-01/467-privatizacion-de-la-banca-en-mexico>. (Pág. consultada el 1° de julio de 2014).

¹⁸ Raymond, Vernon. *Sovereignty at Bay: The Multinational Spread of U.S. Enterprises*. Ed. Basic Books, Estados Unidos, 1971, 336 p.

sociedad transnacional, aunque tenga la apariencia jurídica de una pluralidad de sociedades constituye, esencialmente, una unidad económica derivada de un inamovible centro con un poder de decisión ilimitado.

La compañía que devoró a los Estados Unidos ahora está devorando a México: Wal-Mart, la mayor corporación de nuestro vecino del norte, se ha convertido con el tiempo en el mayor empleador particular en México, con más de 245 mil trabajadores registrados en el año 2012.¹⁹ Previamente, cuando se ubicó en el empleador número uno creó cerca de 8000 nuevos puestos de trabajo –casi la mitad de los empleos permanentes de reciente creación en este país-. Sam Walton, presidente y fundador de Wal-Mart, caracterizado por su visión y liderazgo en el ramo, desde la creación de su empresa confió en el mayor descuento en los precios sería la principal ventaja para obtener la preferencia de los consumidores y desde entonces hasta ahora la fórmula ha funcionado, ya que la empresa ha ido incrementado a pasos agigantados sus ventas.²⁰ El poderío de la cadena está cambiando a México en el mismo sentido en el que cambió a los Estados Unidos y con la misma fórmula: disminución de precios, explotación de la productividad, salarios bajos, prohibición de sindicatos u organizaciones laborales, ofrecer el menor margen de ganancia posible a los proveedores y vender mucho más barato que cualquier posible competencia.

Diana Farrell, directora del McKinsey Global Institute (un grupo de investigaciones políticas propiedad de la consultoría internacional de negocios McKinsey & Company), afirmó que el juego que Wal-Mart ha venido jugando en los EU y que ahora han cambiado el nombre del juego en México. Mientras que en EU y Europa occidental Wal-Mart ha sido acusada de pagar salarios míseros, de introducir prácticas coercitivas en los negocios y de llevar a la bancarrota a compañías locales. Pero en la tambaleante economía mexicana, la inversión extranjera, especialmente la norteamericana, ha pasado a ser la luz al final del túnel, y muchos mexicanos lo saben. Poco a poco se van silenciando las querellas ante el imperialismo cultural y económico que viene desde que el TLCAN entró en vigor, Wal-Mart hace más negocios que toda la industria turística, por ejemplo, en el cierre del año 2003 sus ventas fueron de once mil millones de dólares o el hecho de que tiene ventas aseguradas de seis mil millones de dólares en comida al año, lo que es más que ninguna otra empresa en México correspondiente al mismo sector, de hecho, prácticamente vende más de casi cualquier cosa que cualquiera. Los especialistas señalan que las rebajas en sus precios disminuyen el nivel de inflación en el país, derivando en que en el año 2013, 585 millones

¹⁹ El Economista. *Walmart creará 48% más empleos*, en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/02/28/walmart-creara-48-mas-empleos>. (Pág. consultada el 3 de julio de 2014).

²⁰ Schinwald, Josef. *El caso Sam Walton & Wal-Mart*, en <http://www.ganaropciones.com/walmart.htm>. (Pág. consultada el 3 de julio de 2014).

de personas pasaron por sus cajas de sus 633 tiendas, las operaciones de Wal-Mart en México son por mucho las más importantes después de las de Estados Unidos; sus ventas representan cerca del 2% del Producto Interno Bruto (PIB) de México.²¹

Los analistas indican que la firma actualmente controla cerca del 30% de las ventas de todos los supermercados de comida en México y cerca del 6% de todas las ventas al menudeo aproximadamente la misma cantidad que en los Estados Unidos. Este estilo de comercio minorista ha sido muy discutido por la sociedad y fue el responsable del primer movimiento contra las cadenas comerciales que apareció en los años 20's, a medida que proliferaban tiendas de descuento como A&P y Woolworths, los pequeños comerciantes trataron de que el intento de las grandes empresas de lograr precios mayoristas inferiores, reduciendo así los precios al por menor, se declarara ilegal.²² En el frente legal, han aparecido demandas regulares por prácticas monopolistas, y no sólo contra Wal-Mart. En septiembre de 1997, por ejemplo, la Comisión Federal de Comercio de EE. UU. dictaminó que *Toys 'R' Us* era responsable de presionar ilegalmente a los fabricantes para que no suministraran los juguetes más éxitos a las demás cadenas. Dado que *Toys 'R' Us* es el mayor minorista de juguetes del mundo, los industriales accedieron, y las opciones de los consumidores se redujeron enormemente, junto con su capacidad de comparar los artículos. "Muchos de los fabricantes de juguetes no tenían más remedio que aceptar", dijo William Baer, director de la Oficina de la Competencia de la Comisión Federal de Comercio (FTB) cuando se dictaminó sobre el caso. Ésta era precisamente la situación que la FTB trataba de evitar en 1997 cuando impidió la fusión que pensaban concluir dos grandes cadenas de suministros de oficinas (Staples y Office Depot), afirmando que la consolidación dañaría la competencia.²³

Pero a pesar de la situación, las multinacionales que manejan este tipo de modelo de negocios se siguen protegiendo con el argumento de que son como cualquiera de nosotros: cazadores de oportunidades que buscan la mejor oferta en el mercado global. Son compradores exigentes y plantean exigencias específicas respecto a los diseños que imponen, las materias primas, fechas de entrega, y lo primordial el coste más bajo, lo que refleja que las grandes empresas, y las más rentables, no se están preocupando por temas como las condiciones en las cuales se encuentran los trabajadores.

A pesar de que Wal-Mart no es la única tienda departamental en la ciudad, también compiten otras dos que son Soriana y Comercial Mexicana, asimismo la firma Costco, pero la primera al ser la

²¹ Weiner, Tim. *Wal-Mart invade el mercado mexicano*, en <http://www.elsalvador.com/noticias/2003/12/15/negocios/negoc7.html>. (Pág. consultada el 26 de abril de 2014).

²² Ortega, Bob. *In Sam We Trust*, Ed. Times Books, Estados Unidos, 1988, págs. 75 -76.

²³ Klein, Naomi. *No logo*, Ed. Paidós, España, 2001, págs. 170-172.

más grande, aplasta a los otros supermercados competidores. Sus métodos están creando un cambio radical en la forma en que aquí se hacen los negocios en México. Wal-Mart ha cambiado al mercado de minoristas en México, según Raúl Argüelles, vicepresidente de la cadena en la ciudad de México. Cada gerente de tienda tiene la autorización de bajar los precios si ve que la competencia de enfrente da más barato. Si tienes que hacerlo, simplemente lo haces. Para las tiendas mexicanas que tratan de competir con esta gran cadena está surgiendo una nueva cultura empresarial basada en tácticas salvajes y atropellos, derivada en los supermercados que están causando que México se parezca más a los Estados Unidos, les guste o no.²⁴

Luis de la Calle Pardo, unos de los principales negociadores del TLC advirtió que: desde el punto de vista comercial es una total convergencia, dado que si vas a un supermercado en México, el tipo de productos y los servicios que proporciona son los mismos que encontrarías en EU o en Canadá, en términos de calidad, variedad y precio. Los clientes de Wal-Mart en México han ido aceptando de buen grado la carita sonriente del logo de la compañía y a su mantra de precios bajos todos los días.²⁵

Wal-Mart abrió su primera tienda en los EU en 1962 y empezó su expansión internacional en 1991, justo cuando empezó a construir su infraestructura en México, momento donde supero a otras minoristas como Sears. Actualmente la mitad de sus operaciones financieras se centran en la capital, la otra mitad está distribuida en por todo el país, desde Tijuana hasta Cancún. Por otro lado, la tienda se ha convertido en el mayor minorista en Canadá, y tiene almacenes en Argentina, Brasil, Alemania, Corea del sur, Puerto Rico y Gran Bretaña. La expansión global ha facilitado que se convierta en la compañía más grande del mundo en términos de ganancias, con 245 mil millones de dólares en 2002²⁶, cantidad mayor a la de los ingresos anuales de al menos 30 países, esto con base a que en ningún lugar del mundo, tiene tantas tiendas como en México, donde el alcance y la escala de sus operaciones han crecido hasta tener tanto poder como en su país de origen. En contraparte, Wal-Mart afirma que trata a sus empleados mexicanos tan bien, que los mismos trabajadores no quieren ningún sindicato y que les paga a sus empleados mejor de lo que lo podría hacer cualquier tienda mexicana. No obstante, en EU un empleado de supermercado sindicalizado gana en promedio unos \$19 dólares por hora; mientras que en Wal-Mart, donde no hay ningún tipo de organización laboral, un empleado en las mismas condiciones gana en

²⁴ Wainer, Tim. *Wal-Mart Invades, and Mexico Gladly Surrenders*, en: <http://www.nytimes.com/2003/12/06/world/wal-mart-invades-and-mexico-gladly-surrenders.html>. (Pág. consultada el 29 de agosto de 2014).

²⁵ Lara, Gonzalo. *Wal-Mart Invades*, en: http://espacioperdido.blogspot.mx/2006_03_01_archive.html. (Pág. consultada el 30 de agosto de 2014).

²⁶ Protocolo. *Wal-Mart enfrenta demandas y afecta al comercio en México*, en: <http://www.protocolo.com.mx/comercio-y-negocios/wal-mart-enfrenta-demandas-y-afecta-al-comercio-en-mexico/>. (Pág. consultada el 3 de abril de 2014).

promedio \$9 dólares. En México, un cajero recién contratado gana alrededor de \$1.5 dólares por hora.

Hay una espantosa ironía, aunque no muy apreciada por los ejecutivos de Wal-Mart, en el hecho de que cientos de pueblos y suburbios de toda América del Norte luchan con todas sus fuerzas para que la empresa no se establezca en ellos y que al mismo tiempo admitan cientos de supertiendas, al por menor, distintas que tratan de imitarla todo lo que pueden, cuando los críticos de Wal-Mart la atacan por destruir las tiendas tradicionales, por homogeneizar los barrios, por intentar suprimir a sus rivales y por vender artículos producidos en talleres de trabajo esclavo aquí y en el extranjero, los árboles no les dejan ver el bosque.²⁷

²⁷ Klein, Naomi. *Op. cit.*, No Logo, pp. 487-488.

CAPÍTULO II

2. Aportaciones de Organismos Nacionales e Internacionales al gobierno mexicano para minimizar la violación de los Derechos Humanos Laborales (2006-2012)

Es a partir del fin de la Guerra Fría cuando las prioridades del *mainstream* (corriente principal) de las Relaciones Internacionales tiene una reestructuración más allá de lo que se había generado posteriormente de la Segunda Guerra Mundial, se comenzaron a incluir temas para la denominada Nueva Agenda Internacional tales como: operaciones de mantenimiento de la paz, acciones contra el terrorismo internacional, salvaguardar las condiciones medioambientales y protección de los derechos humanos en general. Generando un sinfín de organismos, organizaciones, asociaciones civiles, convenciones internacionales interesados en el respeto a los derechos humanos en todos los niveles, en este caso observamos que el “foco rojo” de esta situación se encuentran en las graves violaciones que sufren los trabajadores localizados en los países emergentes, analizando específicamente el caso mexicano con respecto al incumplimiento de las obligaciones de dichos entes internacionales y del país en la protección de los mismos.

Previamente, hicimos mención a la participación del trabajador en la protección de sus derechos por medio de los sindicatos, aquí podemos mencionar la organización que protege el derecho del trabajador a ejercer esta forma de interacción, misma que es conocida como la Confederación Sindical Internacional²⁸, quienes basados en el análisis realizado sobre el periodo del ahora expresidente Felipe Calderón Hinojosa en materia de DHL decidieron lanzar una campaña global de presión sobre el actual gobierno del presidente Enrique Peña Nieto, planteada para que los diferentes mecanismos mexicanos e internacionales para encarar las barreras extendidas y sistemáticas de distintas problemáticas en nuestro país, en este caso referida al derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva en México y la falla de las instituciones gubernamentales de México en proteger y hacer cumplir este derecho fundamental en los lugares de trabajo, y que fue realizada en el mes de febrero del año en curso y fue nombrada días de acción México, manifestando cuatro reivindicaciones, entre la que destacaremos solamente la tercera por así convenir al periodo y a los fines del presente caso de estudio: Revertir la nueva LFT promulgada el 1 de diciembre de 2012, pues fomenta el despido de activistas sindicales, aumenta la subcontratación y conduce a la expansión masiva del empleo precario.²⁹

²⁸ Fundada en 2006, la CSI se presenta como la principal organización sindical internacional y asegura representar a 175 millones de trabajadores en 156 países. La secretaria general del organismo mundial es Sharan Burrow de origen australiano.

²⁹ Appel, Marco. Europa: “Preocupante” situación de los derechos laborales en México, en: <http://www.proceso.com.mx/?p=335755>. (Pág. consultada 30 de octubre de 2014).

Además, del hecho de que bajo la administración del expresidente Calderón se heredaron potenciales conflictos laborales cuya solución aún está pendiente, entre los que encontramos la problemática sobre la proliferación de los contratos colectivos de protección patronal³⁰ negociados entre sindicatos no democráticos y empleadores, con la finalidad de reducir los salarios y evitar la representación sindical independiente. Esto nos refleja a que a nivel internacional hay un gran interés por revertir la decadente situación en México para sus trabajadores, hablando de un ente externo, que, a pesar de solo tener capacidad recomendatoria y no ejecutoria plantea acciones para disminuir el poder que se les da a las empresas a través de diversas reformas en las leyes mexicanas.

Podemos citar al profesor Peces Barba, quien manifestó que el fundamento de que los derechos humanos se ha forjado desde la conciencia ética de las comunidades, pasando por las legislaciones nacionales y plasmándose en las declaraciones internacionales, que el proceso de evolución de los derechos humanos en la historia consta de 4 fases: el primero es un proceso de positivización, que refiere al proceso de la discusión filosófica a la aplicación jurídica es decir, parte de un derecho natural a un derecho positivo; la segunda fase es el proceso de generalización, en el cual bajo la óptica de una lucha por la igualdad real se reconoce y protegen los derechos de una clase a todos los miembros de una comunidad; la tercera fase es el proceso de internacionalización, que consiste en dotar al derecho natural de una validez jurídica universal para cualquier comunidad; y una última fase correspondiente al proceso de especificación, el cual se encarga de atender situaciones específicas para atribuir a la comunidad determinados derechos como los laborales, considerando esta última fase iniciada, puesto que ya existen instituciones u organismos dedicados a vigilar estos aspectos aunque con muy poca, o restringida eficacia hasta el momento.³¹

Hoy en día, está estudiado, analizado y comprobado que millones de mexicanos se encuentran en una situación de vulnerabilidad y discriminación por diversos factores inherentes a su condición, estos habitantes, no reciben la atención suficiente por parte del Estado o que en el más extremo de los casos son totalmente ignorados, así mismo, debemos entender que esto sucede, dado que la misma población desconoce la gravedad de la situación en la que se encuentran, y si aún no

³⁰ La práctica de los CCPP fue desarrollada a lo largo de las siete décadas en las que el Partido Revolucionario Institucional gobernó al país (1931-2000). Durante ese periodo, el Partido Acción Nacional, que entonces estaba en la oposición –y del cual provienen los dos últimos gobiernos nacionales– criticó fuertemente al sistema corporativo en el que cobra sentido esta peculiar figura; sin embargo, ahora que ese partido está en el poder pretende ignorar sus cuestionamientos anteriores, lo que se observa sobre todo a través del proceder de algunos de sus funcionarios, de manera destacada el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

³¹ Peces, Barba. *Curso de derechos fundamentales*, Editorial Euderna, España, 1991, pp. 134-173.

están en las estadísticas, de la estructura que pueden formar parte en un determinado momento. La situación de algunos de estos grupos violentados por el propio Estado, como el caso mexicano, se agrava por lo endeble de la conciencia y por la debilidad de las organizaciones que tratan de representar a nivel nacional. Pero, a saber de estas condicionantes, sorprendentemente es la misma sociedad civil la que ha logrado ocasionar un avance en este rubro y quienes han logrado gran parte de los cambios que tenemos hoy en día. Los avances adicionales y futuros hacia ese Estado de Derecho dependen del empoderamiento que obtengan la ciudadanía y las organizaciones civiles que defienden al sector en su conjunto. Muestra de esto, es que durante el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa, la lucha de la sociedad civil para conseguir una sociedad más justa y democrática tuvo varios avances: la aprobación de reformas legales al artículo 1° Constitucional que consolidó el marco legal mexicano aplicable a los derechos humanos, el cual nos dice en su primer párrafo que: *“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos dentro de la constitución y establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece...”*³² También se logró consolidar la Ley para la Protección de las Personas Defensoras y de los Periodistas; el reconocimiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para respetar y priorizar las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el fuero militar, entre otras. Estos avances impulsados desde las organizaciones de la sociedad civil, revelan la vitalidad del movimiento nacional de derechos humanos del cual formamos parte y cuyo fortalecimiento es resultado de los mejores esfuerzos de la sociedad en busca de impulsar de manera plena un estado democrático de derecho.

Tomando como base el artículo 1° párrafo 3 de nuestra Constitución Mexicana, el cual manifiesta lo siguiente:

*“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley...”*³³,

³² Artículo 1°. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>. (Pág. consultada el 3 de abril de 2014).

³³ *Ibidem*.

Aunado a lo anterior, podemos comenzar a hablar de las violaciones que la empresa Wal-Mart ha ejecutado en México aun con la normatividad existente.

Uno de los casos más recientes en el año 2012, bajo el gobierno panista del expresidente Felipe Calderón Hinojosa, pero que surgió desde el 2003 bajo el mandato de Vicente Fox Quesada, fue lo revelado a través la investigación realizada por el periódico estadounidense *The New York Times* en la cual, se manifestó abiertamente la cantidad de sobornos y violaciones en las que incurrió la transnacional Wal-Mart para poder establecerse en distintos puntos dentro del territorio mexicano. Pero el problema no fue solamente lo que se logró difundir acerca de los sobornos, como el caso del Wal-Mart construido en uno de los barrios más concurridos cercanos a la Basílica de Guadalupe, para el cual, además de saltarse el uso de la licencia de construcción, el estudio sobre el impacto ambiental, afectaciones demográficas y el permiso de tráfico correspondiente, se pagó la cantidad de \$341,000 dólares por concepto de sobornos, sino que también se dejó ver de manera casi tangible dado que gracias a 7 pagos equivalentes a \$765,000 dólares se logró la construcción de un gran centro de distribución refrigerado que genera un problema principal entre la población y los pequeños comerciantes: la escasez de energía eléctrica, la facilidad con la que nuestro sistema de gobierno accedió al sistema agresivo y creativo de Wal-Mart, consistente en el ofrecimiento de grandes beneficios para saltarse lo que la ley, que intenta proteger al ciudadano y al comerciante honesto y trabajador, prohíbe. Dentro de la misma investigación del periódico estadounidense se encuentra el caso de las pirámides de Teotihuacán, más específicamente la construcción sobre el campo Pineda, para el cual se ejerció en el año 2003 y a través de un abogado externo a la compañía un soborno de \$200,000 dólares. Cabe señalar que la zona arqueológica donde se ubica la firma está declarada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) como Patrimonio de la Humanidad, misma zona que para poder ser desarrollada comercialmente fue modificada en el mapa de zonificación del área por las mismas autoridades municipales gracias a un pago de \$52,000 dólares.³⁴

Descritos los casos más importantes sobre como aplica el modelo expansionista de Wal-Mart, podemos continuar analizando la existencia y función de los entes que derivado del descuido de un Gobierno influenciado por la extraña cultura del soborno, que a su vez protegen o vigilan a nivel internacional el hecho de que se cumplan las normas para el establecimiento de una empresa transnacional en México y con esto se respeten los DHL de los trabajadores.

³⁴ Barstow, David and Xanic Alejandra. *How Wal-Mart Used Payoffs to Get Its Way in Mexico*, en: <http://mobile.nytimes.com/2012/12/18/business/walmart-bribes-teotihuacan.html>. (Pág. consultada el 20 de Agosto de 2014).

2.1. Críticas y aportaciones de la Organización de las Naciones Unidas a través de la Organización Internacional del Trabajo

Podemos decir que desde que se adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, esta ha sido objeto de atención o apoyo mundiales sin precedentes, enfocándose en grupos vulnerables tales como niños, mujeres, trabajadores migrantes, minorías, indígenas, discapacitados y otros, además, de enfocarse en tópicos tales como el apartheid, el racismo y la administración de justicia. Asimismo, no sólo se han establecido códigos de derechos humanos, sino que también se han establecido mecanismos para su promoción y protección, tales como los relatores especiales así como, de asistencia para que los gobiernos asuman sus responsabilidades.³⁵

Antes de que la ONU atendiera el asunto de los derechos humanos de forma global, estos se consideraban exclusivos de las funciones internas de los Estados. La ONU ha fijado su atención en el tema desde su fundación en 1945, posteriormente a la 2ª Guerra Mundial y el fracaso de la Sociedad de Naciones constituida en 1919, puesto que en la Carta de las Naciones Unidas se especifica que “hay que reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”³⁶, además de buscar como uno de sus propósitos el de lograr “el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades Fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.³⁷

Los organismos internacionales tienen una participación activa en la protección de todo tipo de derechos, podemos decir que hay interés por parte de éstos desde los casos en que es necesario salvaguardar la integridad ecológica, dígame el respeto a la flora y fauna o disminuir los índices de contaminación mundial, hasta la protección de las tribus que se encuentran más vulnerables y que aun circundan por el mundo. Es por esto que con el fin de examinar, elaborar y sintetizar una serie de normas para regular el sistema internacional, en su mayoría a través de recomendaciones a los gobiernos y todas las cuestiones relativas a los derechos de los seres humanos, fue creada la Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (CNUD) en el año 1946. En ese sentido, se necesitó que pasaran alrededor de 5 décadas para que este mecanismo tuviera la

³⁵ Naciones Unidas, Centro de Información. *Antecedentes en derechos humanos*, en: <http://www.cinu.org.mx/prensa/temas/dh.htm>. (Pág. consultada el 22 de agosto de 2014).

³⁶ Carta de las Naciones Unidas. *Preámbulo*, en: <http://www.un.org/es/documents/charter/preamble.shtml>. (Pág. consultada el 20 de agosto de 2014).

³⁷ Naciones Unidas, Centro de Información. *Op. cit., Antecedentes en derechos humanos*.

oportunidad de ser fortalecido, cuando en el año de 1993 la ONU opta por la creación del puesto de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, acto seguido en el año de 1998 es adoptado el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, el cual establece la Corte, con sede en la Haya, Holanda, y que como parte del esfuerzos de reforma del Secretario General unifica la labor de la Organización en las líneas de restauración y mantenimiento vital de la paz, la seguridad, el desarrollo y la asistencia humanitaria.

En el año de 2009 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU evaluó a México en el contexto del examen periódico universal sobre la aplicación de los derechos humanos, dado que a finales del año 2007, las autoridades mexicanas entregaron el informe oficial a ese órgano, lo que también, hicieron grupos nacionales de defensa de los derechos humanos y la oficina en México del Alto Comisionado de la ONU para esas garantías, pero en un informe entregado por Amnistía Internacional al consejo se reiteró el hecho de que el gobierno mexicano en turno no tenía la capacidad de reconocimiento hacia la frecuente falta de aplicación o impacto de sus políticas y el empeoramiento de la situación de esas garantías en muchas zonas del país. Enfatizando que los defensores de las garantías fundamentales en el país, los cuales como sabemos se encuentran ubicados especialmente en las zonas rurales, sufrían de la persecución y detención por cargos penales falsos o de motivación política, así como, de acusaciones a las comunidades marginadas, por supuestas oposiciones a los desarrollos económicos e industriales de las grandes empresas, mismos, que afectan a los pueblos, los recursos naturales y el modo de vida establecido. La ONU, también, manifestó la poca capacidad de las autoridades del país en la materia de protección de los mismos porque a pesar de que se han firmado decenas de tratados internacionales para garantizar y cumplir los derechos en cuestión, hasta ese momento no habían sido reconocidos explícitamente en la Constitución.

Por otra parte tenemos la presencia del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, consta de 47 miembros elegidos entre la totalidad de los miembros del organismo, estos representan el núcleo más sólido del mismo en la materia, pero en el caso específico de México han tomado parte más de 87 países, que aun no perteneciendo al Consejo han mostrado interés de intervenir y hacer recomendaciones al país, entre ellos están 14 países de América Latina, 26 países europeos y los 5 países miembros permanentes del Consejo de Seguridad (EE. UU. Rusia, Gran Bretaña, Francia y China), esto muestra el interés de los países más importantes en el contexto mundial de reforzar los tópicos tratados en beneficio de la nación. Dentro de la misma ONU existen órganos como el Consejo Económico y Social (ECOSOC) y la Asamblea General

(AG) que se han permitido en sus mandatos hacer frente respecto a los derechos humanos y libertades fundamentales, otros como el Consejo de Seguridad no lo ha hecho. Aun así, las demandas para que la participación de la ONU en el mantenimiento y la construcción de la paz y la seguridad internacional fueran más activas, se determinaron identificar las zonas en donde existen mayores problemas de abuso sobre derechos humanos para instaurar nuevamente un orden, mediante la creación de instituciones capaces de manejar dichas problemáticas.

Derivado de lo anterior, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1919 mediante el tratado de Versalles, siendo hasta el año de 1944 con la declaración de Filadelfia donde comenzó a manejar algunos conceptos, tales como el de sindicato para brindar una oportunidad de progreso constante dada la libertad de expresión y de asociación que coadyuvaba lo sindical. Desde que en 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, se marcó un nuevo compromiso para los Estados miembros de respetar, promover y realizar principios tales como: la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sin embargo, y como se ha mencionado, la regulación internacional continúa siendo un instrumento débil en la lucha por los derechos laborales globales, como consecuencia, actualmente tenemos muchos países que no respetan los compromisos pactados, incluso aquellos que han ratificado dicha declaración.

Ante una propuesta de mejorar las condiciones laborales del sector obrero en conjunto, las normas internacionales del trabajo hicieron entrar a los derechos humanos fundamentales dentro del proceso de la competencia internacional. La constitución de la OIT, que es considerada como la primer base convencional de un derecho internacional comunitario, ha ido avanzando conforme los esfuerzos de protección internacional de los derechos humanos, con el fin de proteger ciertos valores fundamentales de libertad y de igualdad mientras se asegura el bienestar material y la dignidad personal de los trabajadores, y esto lo realiza a través de 3 puntos de vista para estos derechos: A) en materia de libertad sindical, B) de trabajo forzoso y C) de discriminación en el empleo y la profesión.³⁸

En la época actual las constituciones modernas, en su gran mayoría, aceptan el derecho de asociarse sindicalmente para la determinación colectiva de las condiciones de trabajo y la defensa

³⁸ Lastra, José Manuel. *Revista Electrónica Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>. (Pág. consultada el 08 de septiembre de 2014).

de los intereses económicos colectivos. En un enfoque general ubicamos que esta es la condición esencial para la defensa de los derechos de los trabajadores, que representa una importancia fundamental de la estructura tripartita de la OIT.

En este punto resaltar que la ONU a pesar de no tener facultades legislativas, cuenta un sistema complejo de derecho convencional, basado en: acuerdos, tratados, convenios, entre otros elementos aprobados y ratificados por los Estados miembros del organismo, que en la teoría manifiesta el compromiso y la obediencia a los rasgos jurisdiccionales de la organización, situación que también ha tenido cambios, la creciente preocupación sobre el impacto de la globalización y los debates sobre el comercio y el trabajo han venido reclamando una mayor atención, en el 2003 dado el incremento en la participación de las empresas transnacionales en los derechos humanos, además, de lo mencionado previamente, también, se creó la Subcomisión para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos, la cual se instauró con la finalidad de conjuntar una serie de normas para proteger al trabajador dentro de una corporación transnacional, como lo son el respeto a la soberanía nacional, derechos ambientales y los laborales.

2.2. El desempeño de las Organizaciones No Gubernamentales para la protección de los Derechos Humanos Laborales en Wal-Mart de México

En el siglo XXI, la negación generalizada de los derechos económicos, sociales y culturales sigue siendo una de las preocupaciones universales más urgentes en materia de derechos humanos. En el mes de julio de 2011, una reforma Constitucional crucial estableció la obligación de cumplir con el derecho internacional en dicha materia, la cual fue calificada por el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa, como la mayor ampliación de los derechos del pueblo mexicano. Dicha reforma, representó un paso fundamental para garantizar la justicia y evitar los abusos de quienes los aplican. Se dispuso que cuando existiera alguna contradicción entre la Constitución y los tratados internacionales en materia de derechos, se aplicaría la norma más favorable para la protección de la persona, bajo el denominado principio pro-persona, el cual supone que, cuando existan distintas interpretaciones posibles de una norma jurídica, deberá elegirse aquella que más proteja al titular de un derecho humano, además, que cuando se presente un caso concreto donde se puedan aplicar dos o más normas jurídicas, el intérprete debe elegir aquella que, igualmente, proteja de mejor manera a los titulares de un derecho humano. Este principio tiene dos vertientes para ser explicado y entender su aplicación, la primera denominada de *preferencia interpretativa*, según la cual el intérprete ha de preferir, de las interpretaciones válidas que estén disponibles para

resolver un caso concreto, la que más optimice un Derecho fundamental y que se plasma en los subprincipios de *favor libertatis*, de protección a las víctimas o *favor debilis*, de prohibición de aplicación por analogía de normas restrictivas de derechos, de in dubio pro operario, de in dubio pro reo, de *in dubio pro actione*, entre otros. Se debe entender, que una interpretación pretende optimizar más un derecho fundamental, cuando amplía el ámbito de los sujetos protegidos por el Derecho o cuando amplía el perímetro material protegido por el Derecho y la segunda referida como *preferencia de normas*, en la cual de acuerdo a quien lo intérprete, si puede aplicar más de una norma al caso concreto, deberá preferir aquella que sea más favorable a la persona, con independencia del lugar que ocupe dentro de la jerarquía normativa. La preferencia de normas más favorables, ahora prevista por nuestro artículo 1° Constitucional, tiene uno de sus antecedentes en el artículo 55 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Esta formulación de la reforma fue resultado de muchos años de campaña por parte de organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos para replantear la Constitución Mexicana con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos contenidos en los tratados en los que México es Estado Parte, y así garantizar que todas las personas en México pueden buscar la protección de los derechos consagrados en los tratados.

Una de las organizaciones que ha documentado los abusos de la transnacional es el Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC), que en el periodo comprendido del año 2006 al año de 2008, realizó dos investigaciones respecto al comportamiento de las empresas y las violaciones de los derechos laborales que sufren los empleados de Wal-Mart en México, en particular de las trabajadoras y los menores de edad quienes fungen como cerillos o empacadores que como hemos señalado trabajan sin un salario y sin ninguna prestación que por ley deberían tener. Dicha investigación, fue fundamentada en entrevistas y testimonios, con el fin de que se pudieran ilustrar las condiciones de trabajo de las empleadas y de los cerillos en la empresa, mismas, que fueron llevadas a cabo en las áreas de autoservicio de todas las tiendas afiliadas a la transnacional.

La primera investigación se centró en el hecho de que Wal-Mart hace caso omiso de la exigencia para cumplir con la ley mexicana del trabajo infantil y los Derechos Universales del Trabajo de los menores, para lo que, ProDESC entrevistó 80 cerillos que trabajaban sin un sueldo en doce tiendas de la empresa, esto realizado a mediados del año 2005, y de otras seis tiendas a finales del año 2006, casos en los cuales se detectó que el 100% reportó las violaciones de sus derechos, estas, variaron sustancialmente, pero, donde se pudo encontrar un patrón consistente respecto a

la discriminación de género, el abuso de las jornadas de trabajo, prohibición de la formación de sindicatos independientes, y el abuso de los menores en lo que respecta a la remuneración económica y la forma en que reclutan a estos. La empresa no cumple con la legislación laboral mexicana y falta una política uniforme para el manejo de las relaciones con sus empleados voluntarios sin remuneración económica. Del mismo modo y como segunda parte de la investigación, se realizó entre junio y julio de 2007, una entrevista a 254 empleadas de la empresa en la Ciudad de México y en ocho estados de la República que trataron de evaluar el nivel respeto de los derechos laborales de la mujer, bajo la óptica de que Wal-Mart es uno de los mayores empleadores de mujeres en el país, sin embargo, las mujeres trabajadoras siguen siendo tratado injustamente a través de malas prácticas laborales, como lo son los bajos salarios y la negación imperativa de la incapacidad por maternidad.

Ante dicha situación la ProDESC en conjunto con la Sociedad Mexicana pro Derechos de la Mujer (SEMILLAS) presentaron en febrero de 2009 los resultados de las 2 fases de investigación en el llamado informe “*Lo barato sale caro*” donde se ven reflejadas las transgresiones sistemáticas a la LFT las violaciones en el trato de la mujer y de los jóvenes. En dicho informe la investigadora Shaila Toledo, señaló que la empresa viola los derechos laborales de sus trabajadoras, desde la arbitrariedad de obligarlas a trabajar jornadas que superan los horarios establecidos por la Norma Laboral Mexicana, pasando por las condiciones de estrés por el mal trato de los jefes de piso, la falta de un servicio médico obligatorio y la percepción de salarios más bajos de lo dispuesto en sus contratos, sin mencionar el no contar con el pago de las horas extras trabajadas establecido conforme a la ley, hasta las evidencias que también demuestran una discriminación de género y que no están sujetas a ascensos laborales y son despedidas en caso de embarazo por supuestas razones de seguridad. Como resultado de esta práctica la transnacional ahorra el 40% del tiempo en cada una de las ventas, es decir, si no existiera la figura del empacador Wal-Mart tendría que instalar más cajas, puntos de venta y personal, lo cual le generaría un costo y una inversión constantes para satisfacer las necesidades de venta.³⁹

En el año 2006 se realizó el primer encuentro binacional México-Estados Unidos contra las prácticas violatorias de Wal-Mart, en el cual se hizo mención el rapaz capitalismo de la empresa. Rubén García integrante entonces de la Asociación Global Exchange propuso formular un plan de resistencia anual, para disminuir el poder que la transnacional ya tenía sobre el México, bajo tres

³⁹ Calvillo Unna, Alejandro. *El poder del consumidor, denuncian violaciones a los derechos humanos y laborales en Wal-Mart*, en: http://www6.rel-uita.org/companias/wal-mart/denuncian_walmart_mexico.htm. (Pág. consultada el 28 de septiembre de 2014).

principales ejes: instaurar el día del mercado con la finalidad de que la gente compre y venda en los mercados públicos y no en las empresas privadas; defender el acervo histórico para evitar que la empresa se coloque en lugares patrimonio de los mexicanos, como el caso de Teotihuacán; y por último dejar bien en claro las violaciones de los DHL, que ya explicamos previamente, para que se hagan del conocimiento de todas las condiciones a las que están expuestos los miles de trabajadores y se pueda generar un cambio en estas. A su vez, la Organización Frente Nacional contra Wal-Mart, liderada en el encuentro por Enrique Bonilla hizo hincapié en que no se subsana la pérdida de empleos por cada tienda de Wal-Mart que se abre, dado que cada vez que esto pasa 150 pequeños negocios quedan fuera del negocio, lo que provoca el desempleo de aproximadamente 1500 personas, situación que no se ve compensada con las 80 personas contratadas por cada tienda que abre la transnacional, añadiendo las condiciones laborales que ya se han descrito previamente.

Los pasados sexenios se caracterizaron por la criminalización de los movimientos sindicales, y la represión fue el mejor mecanismo de negociación que encontró el Gobierno Federal para alcanzar la estabilidad laboral que se había propuesto desde el inicio". Y por esto el CEREAL, reiteró una serie de recomendaciones generales y particulares pertinentes a los órganos del Estado, al movimiento sindical, a las empresas y a sindicatos como el de petroleros, el de electricistas y la sección 22 del Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado. Entre las primeras, destaca la ratificación de otros instrumentos internacionales de protección a los derechos laborales ya firmados, la eliminación de reservas en los ya aprobados, y su incorporación exigible en el orden jurídico mexicano. Con el análisis de los casos, el CEREAL mostró que en el gobierno foxista se violaron flagrantemente el derecho a un empleo estable: condiciones satisfactorias de trabajo, salario digno, contratación colectiva, derecho de huelga y libertad sindical, desatendiendo con los principales ordenamientos jurídicos, como la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo", violando, a su vez, "diferentes instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que han sido ratificados por el Estado mexicano, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical".⁴⁰

Cabe destacar, que los abusos de la empresa tienen un alcance más lejano, puesto que, nos encontramos con problemas como la venta descontroladas de armas en la frontera estadounidense con México, esto es debido, según la Fundación Internacional para los Derechos Laborales a

⁴⁰ Concha, Miguel. *Pérdida de derechos humanos laborales*, en: <http://www.jornada.unam.mx/2007/05/05/index.php?section=opinion&article=020a1pol><http://www.jornada.unam.mx/2007/05/05/index.php?section=opinion&article=020a1pol>. (Pág. consultada el 5 de septiembre de 2014).

través de Trina Tocco⁴¹, a la compra de grandes lotes de mercancías a muy bajos precios obliga a los proveedores del gigante mayorista a explotar mucho más a sus trabajadores para logra buenos resultados, una cadena de violaciones que parece no tener cabida, ni final, en el mundo actual ya que, además, de lo declarado por la fundación, el pago a los mercados públicos que los surten y a los campesinos que trabajan de manera directa son muy bajos y por estas condiciones pueden terminar en la quiebra y desaparecer del sector comercial. La solución propuesta a la empresa fue que los proveedores contaran con un sindicato, pagar la cantidad justa para evitar la sobreexplotación laboral y, lógicamente, respetar los códigos de conducta de la empresa que se violan durante las inspecciones a estos proveedores.

2.3. El impulso de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la regulación de los Derechos Humanos Laborales

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), fue creada en 1990 con la función principal de vigilar el cumplimiento de las leyes y sobre todo las relacionadas con las garantías individuales de los mexicanos, de esta manera, cualquier servidor público que abusara de su autoridad sería castigado conforme a dichos estatutos y su delito no quedaría impune. La manera en que tratan estos temas inicia con la recepción de las denuncias de todas las personas que han sufrido un acto en contra de sus derechos, después las investigan, dan a conocer los resultados de su investigación y emiten una recomendación a la autoridad responsable para que sancione, conforme a la ley, a la persona que haya cometido ese delito, señalan si estas proceden o no e investigan mediante documentos y entrevistas con los servidores públicos involucrados; difunden los resultados de los análisis de cada caso y envían las recomendaciones pertinentes a las autoridades que correspondan, a su vez , se dedican a realizar actividades para promover, divulgar y prevenir que los derechos humanos sean violados.

La CNDH es la principal aliada de los trabajadores en el país y es el instrumento para contener abusos de autoridad y arbitrariedades contra la clase trabajadora y sus organizaciones gremiales y sindicales. Además, es la encargada de representar al gobierno mexicano ante los organismos internacionales de derechos humanos, en los aspectos de proporcionarles información a dichos entes o bien para expresar la adhesión a algún acuerdo encaminado a la protección de estos.

⁴¹ Trina Tocco. *20+ Human rights, Labor and Environmental Organizations Issue Joint Report Critiquing Wal-Mart's Sustainability Initiatives*, en: <http://globalexchange.org/news/20-human-rights-labor-and-environmental-organizations-issue-joint-report-critiquing-wal-mart%E2%80%99s>. (Pág. Consultada el 29 de octubre de 2014).

En este punto, cabe hacer mención que la Constitución Mexicana tuvo una reforma trascendental en materia de derechos humanos en el 2011, gestada desde el gobierno panista del expresidente Vicente Fox Quesada que comenzó con la reforma al artículo 102-B en el cual se añaden atribuciones a la citada Comisión Nacional, a fin de conocer las quejas de naturaleza administrativa en el ámbito laboral, electorales y jurisdiccionales. Con esta reforma el organismo puede realizar investigaciones cuando considere que las garantías de la población han sido vulneradas, por lo que puede pedir a todas las instancias del Estado la información correspondiente al caso. La CNDH, a partir de ese momento, fue facultada para ejercitar las acciones de inconstitucionalidad contra leyes locales y federales que violen los derechos de la ciudadanía contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales firmados por México.

2.3.1. Convenio con el Sindicato Nacional de los Trabajadores administrativos, técnicos y manuales del Instituto Nacional de Antropología e Historia y su intervención en el proceder de Wal-Mart

En el caso de la imposición de la tienda Wal-Mart en Teotihuacán, el gobierno y las autoridades del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) han hecho caso omiso a la aplicación de la Constitución y a las leyes secundarias como la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas y su reglamento. La práctica comercial de establecimiento y desarrollo de las tiendas Wal-Mart en México han tenido el mismo comportamiento en diferentes zonas de monumentos arqueológicos, artísticos, históricos, así como inmuebles artísticos y de importancia ambiental del país, entre ellos se encuentra el proyecto para imponer una tienda en una plaza comercial en La Joyita, predio de más de 30 hectáreas del bosque mesófilo de Jalapa, Veracruz; que incluye Wal-Mart, 20 locales comerciales y 850 cajones de estacionamiento. Con la finalidad de evitar esto, el Comité Ciudadano en Defensa del Predio La Joyita solicitó a la Dirección de Patrimonio de gobierno del Estado su expropiación, dado su gran valor ambiental para la región y por considerar que el proyecto contravenía principios de conservación ambiental. Y si bien los trabajos se detuvieron por un buen tiempo, en febrero del año pasado se reanudó la tala de árboles y la remoción de tierra, por lo cual los activistas han solicitado al municipio de Jalapa iniciar un juicio de lesividad para frenar las obras y elaborar un informe sobre el proyecto.

El entonces dirigente del Sindicato de Trabajadores del estatal Instituto Nacional de Antropología e Historia Luis Gálvez, manifestó en su momento que no debía permitírsele a Wal-Mart dañar el patrimonio cultural ni los derechos laborales, que tenía que ser regulada por parte del Estado, o si

no expulsada del país. Participó en los intentos de frenar las construcciones de Wal-Mart en Teotihuacán entre 2003 y 2004, sin dar efectos fructíferos ante las peticiones donde ni la alcaldía en ese momento encabezada por el perredista Guillermo Rodríguez ni la gubernatura de Arturo Montiel pudieron detener a la gigante transnacional.⁴²

Caso diferente y contrastante, fue la situación del Bodega Aurrera de Cuetzalan en el Estado de Puebla, en donde los habitantes y él entonces, alcalde Manuel Morales Soto se resistieron a la construcción de este. Oponiéndose a las autoridades del INAH, del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, al gobierno de Mario Marín y al del propio expresidente Felipe Calderón, quien inclusive se supo presionó a Morales Soto para permitir y otorgar todas las facilidades al grupo para su establecimiento en la región.

El periódico estadounidense *The New York Times*, no ha sido el primero en relatar las prácticas de sobornos de Wal-Mart, puesto que desde hace varios años la prensa local en Puebla, sobre todo el periódico La Jornada de Oriente, han documentado las irregularidades tanto en Teotihuacán, como en Cuetzalan y otras zonas donde el aplastante poder de convencimiento de la empresa dirigida por Mike Duke ha logrado cambiar usos de suelo, y obtener autorizaciones hasta de instancias como el INAH.⁴³ En ese sentido, a pesar de todo lo negativo que genera el posicionamiento de una tienda Wal-Mart en una región específica el INAH ha seguido dándose la libertad de otorgar permisos para erigir otras tiendas del grupo en lugares históricos, por ejemplo en Amecameca-Estado de México, Cholula-Puebla y Filobobos-Veracruz. Desde 2006 en estos casos la transnacional ha pactado, con el Instituto, un convenio donde se obligaba a realizar labores de salvamento de las zonas arqueológicas en un plazo no mayor de 30 días, pasando este plazo la empresa podría comenzar a construir sin importar el rescate arqueológico.

2.3.2. Convenio con la Unión Nacional de Trabajadores

Uno de los grandes objetivos históricos de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), es lograr una reestructuración democrática del sindicalismo, que permita autenticar y fortalecer a los sindicatos como organizaciones que defiendan y promuevan los intereses y los derechos de los trabajadores

⁴² Godoy, Emilio. Walmart asediada por reclamos sindicales en México, en <http://www.ipsnoticias.net/2013/04/walmart-asediada-por-reclamos-sindicales-en-mexico>. (Pág. consultada el 24 de diciembre de 2014).

⁴³ Villamil, Jenaro. *Wal-Mart, la red de sobornos*, en: <http://www.proceso.com.mx/?p=328178>. (Pág. consultada el 25 de diciembre de 2014).

pero, también, como organizaciones que transformen y que reviertan las inequidades y los desequilibrios inherentes al capitalismo, como organizaciones que impulsen el cambio y la justicia, como vanguardia y como conciencia crítica de la sociedad.⁴⁴

En septiembre de 2011 la CNDH y la UNT firmaron un Convenio General de Colaboración con el objeto de promover los derechos humanos y proveer al organismo la facilidad de realizar seminarios, diplomados, cursos y conferencia para que los agremiados a esta organización se pudieran capacitar y en determinado caso presentar sus quejas laborales, conocer los alcances de la las leyes, su aplicación ante una violación de sus derechos y minimizar los abusos que se generan día con día en las empresas.

La CNDH demostró, ese apoyo pactado con la UNT en materia de protección a sus DHL, manifestando su voluntad política para revisar a fondo los elementos para revertir las modificaciones que se realizaron a la LFT, tanto por acciones de inconstitucionalidad como por amparos indirectos, bajo esta tutela y ante la premisa de que la propuesta de reforma iba dirigida hacia la explotación del sector de los trabajadores, la organización sindical, el Frente Sindical Mexicano (FSM) y todas las organizaciones coincidentes en la constitución de un frente amplio pusieron en marcha la convocatoria y promoción para, como primer punto, demandar el rechazo total a esta reforma laboral, que no generaría más empleos, ni tampoco bienestar para el sector trabajador del país.

Hay que resaltar que dicho convenio no se llevó a cabo de forma inmediata, ya desde 2007 se habían preparado campañas contra los contratos colectivos de protección patronal, que como ya referimos son los contratos favoritos de Wal-Mart para proteger sus intereses. El 90 por ciento de las y los trabajadores en México ve afectada su situación laboral, debido a la existencia de alrededor de 15,000 Contratos Colectivos de Protección Laboral (CCPP), firmados a sus espaldas, considerados por organismos sindicales como actos de corrupción, mediante, los cuales los derechos de las y los trabajadores son negociados por los líderes impuestos, que solo venden sus intereses propios a los patrones, en dicha práctica de una simulación de la relación laboral. En dicha campaña salió a relucir nuevamente, pero esta vez ante una instancia respaldada por la CNDH la situación de un trabajador de Wal-Mart, quien pidió se conservara su anonimato, en virtud de que denunció lo siguiente:

⁴⁴ Rosado García, Antonio; Rodríguez Fuentes, Agustín y Francisco Hernández Juárez. *UNI: La reforma social y democrática del Estado mexicano en su vertiente laboral-productiva y la creación de un nuevo proyecto histórico del sindicalismo en México*, en: <http://www.unt.org.mx/docs/reflabprod.htm>. (Pág. consultada el 16 de octubre de 2014).

*“La empresa, que se ha denominado la mayor empleadora del país, en complicidad con sindicatos ilegítimos y abogados, mantiene sometidos a miles de trabajadores a lo largo de la República. Las condiciones de trabajo de la empresa son deplorables, el salario que se percibe es de 48.67 pesos, el cual es menor al salario mínimo legal vigente en el país más las comisiones que obtienen por venta y de las cuales la empresa les descuenta el 15% sin explicar el motivo, disminuyendo con esta acción el ingreso de los trabajadores y evadiendo impuestos al no manifestar el monto real de venta. La empresa, asume con toda libertad manejar los descansos de dos días a la semana a su conveniencia, asignando actividades para las cuales no se es contratado, tales como: trasladar a los cajeros a otras áreas, hacer cambios de mercancía entre departamentos, mandar a realizar labores de limpieza a los acomodadores de autos. La capacitación que se recibe por parte de Wal-Mart, representa una forma de control y sumisión, pues obliga a tomar 30 módulos a la semana de toda clase de información de la empresa, en un espacio cerrado y oscuro donde se somete al trabajador a estar sentado frente a un monitor y audífonos de 3 a 4 horas al día y al terminar cada módulo se debe presentar un examen”.*⁴⁵

La competencia laboral real de la CNDH en la recomendación a las organizaciones implica asegurarle a la persona una posición frente a otra persona en relación a como sus derechos fundamentales deben ser utilizados como medios de defensa de su libertad frente a los poderes públicos, es decir, ante el Estado que funge como administrador de las normas laborales también en su función como empleador. Posteriormente, a la reforma de los 11 artículos de la Constitución Nacional en materia de derechos humanos del 2011, las Comisiones Estatales de Derechos Humanos (CEDH) y procuradurías de protección a los derechos de las personas pueden entrometerse de manera directa y legal para asegurarse de que los entes laborales sean respetuosos con sus plantillas laborales.

A pesar de que la ley es muy clara, en el aspecto de en qué momento pueden intervenir las Comisiones de Derechos Humanos, debemos hacer énfasis en que su margen de participación sólo será justificada cuando los funcionarios públicos de las instancias laborales violen derechos humanos a quienes atienden, ya sea a trabajadores o los empresarios mismos, por lo que esta regulación pretende volver más eficiente y más respetuosas ante las JLCA y de otros órganos encargados de la regulación de las cuestiones laborales.

⁴⁵ Contratos Colectivos de Protección Laboral. *Campaña Internacional Contra Los Contratos Colectivos De Protección Patronal En México*, en: <http://ccpp.iiec.unam.mx/ini.html>. (Pág. consultada el 6 de diciembre de 2014).

CAPÍTULO III

3. Propuesta de creación de nuevos comités de investigación y análisis internacional para la protección de los Derechos Humanos Laborales en el contexto de la teoría de la globalización

Para efectos de este capítulo, debemos resaltar que las acciones que emanan de una empresa transnacional pueden ser comprendidas por sus acciones mismas en el país de origen (hacia adentro) como ya hemos analizado o también, en el caso del entorno que las rodea (hacia afuera) y que les permite realizar dichas acciones fuera de su territorio. Esto lo podemos entender a través de la teoría de la globalización la cual implica la actual construcción e instalación en todo el orbe de equipos, instrumentos y herramientas producidos por empresas especializadas, que componen sistemas mecánicos y electrónicos, analógicos y digitales, que constituyen la infraestructura material que dadas las características asimétricas de la sociedad internacional, sirve fundamentalmente, para incrementar significativamente los beneficios de la mayoría de la población de unos cuantos países industriales y de algunos grupos minoritarios privilegiados en los países en desarrollo, por lo que la globalización permite, propicia y estimula, y/o inhibe, dificulta y distorsiona, la participación en y hasta la dirección de la mundialización.⁴⁶

Dicho postulado, emitido por el Dr. Edmundo Hernández-Vela, tiene que ver con el despliegue y el desarrollo de varios fenómenos que envuelven a todo el planeta entre ellos el financiero que es la base del mercado global al cual quieren acceder las grandes transnacionales, es un proceso complejo que varía con el tiempo, que afecta indistintamente a los sectores de la producción de los países y puede alterar los entornos nacionales bajo diferentes esquemas, partiendo de la internacionalización del comercio posterior a la Segunda Guerra Mundial. Creando Organismos Internacionales como el FMI el BM y la Organización Mundial del Comercio para darles poder y representatividad a las empresas, pero el proceso que comenzó en la década de los sesenta, continuó su maduración hasta los años ochenta y en el caso particular de México llegó en los noventa con la firma de los primeros tratados internacionales, entre ellos el de mayor relevancia hasta la fecha el Tratado de Libre Comercio con América del Norte ratificado el 8 de diciembre de 1993 y que entró en vigor el 1° de enero de 1994.

⁴⁶ Hernández-Vela Salgado, Edmundo. *Enciclopedia de Relaciones Internacionales*, Edit. Porrúa, México, 2009, en prensa.

3.1. Los Derechos Humanos Laborales fundamentales en el marco de la globalización neoliberal

El impacto real en todos los sentidos, sobre los derechos laborales fundamentales del trabajador tiene que ser observado y comprendido desde una perspectiva global, no puede ser tratado como un problema aislado, para esto se debe analizar cómo es que se vive desde adentro de nuestro país sin perder de vista lo que involucran los acontecimientos internacionales, siempre teniendo presentes la realidad y el pensamiento. Durante muchos años la mayoría de los gobiernos que conforman América Latina han vivido en una aparente estabilidad económica. México en particular, le apostó al crecimiento económico y a la productividad como la mejor vía para generar los empleos necesarios, estrategia a través de la cual se fueron delegando a terceros actores las obligaciones de las empresas de respetar, promover, garantizar y proteger los DHL; y es que desde aquel viernes de Malboro y la denominada crisis de las marcas se trazó la línea para que las poderosas empresas que habían sobrevivido al impacto idearan una nueva forma de acceder al mercado; dar las tareas de entrega a tiempo y a bajo coste a un subcontratista preferentemente ubicado en un país del previamente llamado Tercer Mundo, donde la mano de obra es barata, las leyes son permisivas y las exenciones impositivas llueven del cielo. Mientras tanto, las sedes centrales de las empresas tienen la libertad para dedicarse al verdadero negocio: crear una mitología corporativa lo suficientemente poderosa como para infundir significado a estos objetos brutos imponiéndoles su nombre.⁴⁷ Con esta marcada estrategia se logra desviar la atención de cómo mantener en óptimas condiciones al trabajador, que es el que hace posible el proceso para que el producto llegue a manos de un determinado sector, así como las condiciones en las cuales desempeña dicha función y la re-direcciona hacia el ¿cómo ingresar? dicho producto a un determinado sector sin importar sobre que instituciones o leyes se tenga que pasar.

Pero antes de entrar en la materia, debemos realizar una conceptualización que nos ayude a entender el fenómeno de la globalización y al neoliberalismo por separado, ya que en una perspectiva inicial podrían parecer lo mismo, sin embargo, un análisis a fondo nos permite reconocerlos como fenómenos distintos, dado que, mientras que la globalización resulta ser un fenómeno histórico consustancial al capitalismo, el neoliberalismo es un proyecto político impulsado por agentes sociales, ideólogos, intelectuales y dirigentes políticos con identidad propia,

⁴⁷ Klein, Naomi. *Op. Cit., No Logo*, pág. 49.

que se encuentran al servicio de las clases sociales, propietarias del capital en sus diferentes expresiones.⁴⁸

Los procesos de transnacionalización económica, tienden naturalmente a quebrar las estructuras económicas, políticas e ideológicas que hasta ahora habíamos conocido como nacionales, de modo que la transnacionalización de la producción y el consumo implica a la vez la intensificación de fuertes procesos de desnacionalización económica, política y cultural. Esto, porque la nación y los imaginarios de lo nacional han sido realidades eminentemente políticas, impulsadas por grupos de individuos especializados en ejercer estas tareas, a los cuales se ha conocido como clase política, y ocurre que en un mundo en el que los procesos productivos y de consumo transnacional necesitan de acuerdos transnacionales de libre comercio, no es la clase política la principal interesada en la conformación de dichos mega mercados, sino la clase empresarial.⁴⁹

Aunque ya existen numerosas teorías, empeñadas en darle un significado a la globalización y esclarecer de manera definitiva la configuración y el movimiento de la sociedad dentro de ésta, vamos a referir a las principales teorías con el objetivo de generar una sola perspectiva de impacto de los DHL a través de la integración y la fragmentación del pasado, el presente y el futuro.⁵⁰

La convergencia de estos procesos forma la modalidad bajo la que se desarrolla el capitalismo en la época actual, dicha estructura económica que ha realizado históricamente su proceso de desarrollo definida por las propiedades que adquiere su desarrollo en un momento determinado sin que se modifiquen, e incluso reforzando, las características esenciales del modelo, puesto que la globalización es un concepto que hace referencia a un proceso económico, social, político y cultural, como concepto abstracto expresa la nueva modalidad de la expansión del capitalismo a partir del último cuarto del siglo XX.⁵¹, asimismo define a las transformaciones de carácter

⁴⁸ Cabrera, Yolenny. *La noción de sistema-mundo para entender la globalización y los procesos de integración*, en: <http://yolycabrera.blogspot.mx/2011/10/la-nocion-de-sistema-mundo-para.html>. (Pág. consultada el 26 de diciembre de 2014).

⁴⁹ Morales, Roberto. *Globalización y neoliberalismo*, en: http://www.lainsignia.org/2006/abril/econ_007.htm. (Pág. consultada el 26 de diciembre de 2014)

⁵⁰ Ianni, Octavio. *Teorías de la globalización*. Ed. Siglo XXI / CEIICH-UNAM, México, 7ª edición, págs. 3-12. Octavio Ianni fue uno de los más importantes pensadores Latinoamericanos sobre la globalización, se dedicó intensamente a los problemas en esta materia y sus textos cobraron importancia dentro de Brasil pero también en los demás países de la región. Debe subrayarse que Ianni ha sido un pionero en el estudio y la crítica de la globalización; sin duda lo fue en América Latina ya que ofrecía agudos análisis desde fines de la década de 1980, lo que a su vez certifica que también lo fue a nivel internacional, en tanto en aquellos tiempos la temática de la globalización apenas comenzaba a constituirse. Sus primeros estudios culminaron en el libro "La sociedad global" publicado en portugués en 1992 (en castellano en 1998), que junto a "Teoría de la globalización" (castellano 1996), son posiblemente sus textos más difundidos y usados. A esos aportes se les han sumado otros tantos, como por ejemplo "La era del globalismo" (1999) y "Enigmas de la modernidad-mundo" (2000).

⁵¹ Altvater, Elmar. *Las limitaciones de la globalización*. Ed. Siglo XX, CEIICH-UNAM, México, págs. 20-26.

económico, político y social ocurridas en todo el mundo, a partir el éxito de la desregulación a mitad de los años setenta que posteriormente se intensificaron después del colapso del socialismo real a finales de los años ochenta.⁵²

Sin duda, podemos decir que es el resultado de un proceso de diversos factores vinculados entre sí, donde alguno de estos, en determinados puntos del desarrollo del tiempo adquiere una mayor relevancia que los demás pero sin llegar a ser ninguno el determinante de las características del proceso. Los factores primordiales que deben ser considerados al hablar de la globalización son: la expansión del sistema económico capitalista, la re-organización del territorio y el re-planteamiento político del sistema mundial como un proceso estable y permanente, el proceso de expansión de las empresas multinacionales y su peso específico en la producción mundial; el desarrollo de las comunicaciones y la rapidez con que el Estado puede desarrollar, a través de la cooperación interna y externa, su propia innovación tecnológica.

El neoliberalismo, además de la modernización económica, busca introducir cambios de carácter estructural institucional. En este sentido, plantea una reforma del Estado como proceso inherente a la transformación de la sociedad, visto como la conversión de una esfera pública a una esfera privada, donde bajo el contexto de una reforma estatal del sistema político y del régimen jurídico el Estado adquiere la obligación de mayor participación, las fuerzas políticas se deben redefinir, ideológicamente hablando, y los ciudadanos se deben readaptar a las nuevas condiciones laborales y económicas definidas por la conformación de un mismo espacio. En este sentido la reforma estatal no supone simplemente una reconstrucción de las antiguas estructuras y procedimientos, sino que implica la construcción de un nuevo modelo estatal y la instauración de instituciones renovadoras que se encarguen de mejorar los procesos de sus predecesoras y no cometer los mismos errores perjudiciales para la sociedad, esto a través de la relación de la tecnocracia, las instituciones emergentes y la sociedad civil, los partidos políticos y las organizaciones civiles.

En el caso de México, el neoliberalismo inicia con la ruptura de los modelos prevalecientes por más de tres décadas: el modelo de crecimiento económico, sustitución de importaciones, desarrollo hacia adentro y economía mixta. Desde la década de los cuarenta, la estrategia de desarrollo en México, se sustentó en la protección del mercado interno, a través de barreras

⁵² Ornelas, Jaime. *Globalización Neoliberal: Economía, Política Y Cultura*, en: <http://rcci.net/globalizacion/2004/fg457.htm>. (Pág. consultada el 26 de diciembre de 2014).

arancelarias y no arancelarias que mantuvieron al aparato productivo virtualmente aislado de la competencia internacional. El Estado, desempeñó un importante papel al asumir un alto grado de intervencionismo y regulación de la actividad económica. Otro elemento estructural de la economía mexicana de las últimas décadas, además, de la globalización, es la dependencia extrema hacia los Estados Unidos, dicha dependencia tuvo la repercusión directa en nuestro país con la deuda externa por lo cual se ha tenido que recurrir a instituciones como el FMI y el BM con quienes se han firmado cartas de intención donde México se compromete a seguir una política de corte neoliberal y seguir facilitando las concesiones al capital extranjero, lo que nos coloca en una posición de la cual no nos podemos mover y que hace valer las violaciones a los DHL a través de la integración del mercado transnacional en el territorio nacional.

Es importante recordar, que el neoliberalismo ha torcido la intención de los diseñadores de los organismos mundiales a los que nos referimos. Al terminar la Segunda Guerra Mundial, los asistentes a la reunión de Bretón Woods de 1944 planeaban crear un nuevo orden económico mundial que impidiera que volvieran a suceder fenómenos como la catástrofe de la depresión de 1929 y la reacción fascista que produjo en Europa. El FMI y el BM, financiados por las contribuciones de sus iniciales 43 países miembros, recibieron el mandato explícito de impedir dichas catástrofes. El BM tendría como misión financiar el desarrollo de los países pobres y el FMI de absorber los desequilibrios temporales producidos por la especulación y la volatilidad de los mercados internacionales, después de reafirmar los peligros políticos de dejar que los mercados se autorregulen, se concluyó, que si las instituciones creadas permanecían fieles a sus principios la hermandad universal podría ser algo más que una frase.⁵³

A partir de esta propuesta teórica, las siguientes líneas tienen varios objetivos: reflexionar sobre los aspectos que permiten ubicar la globalización y al neoliberalismo, analizar los rasgos que caracterizan la convergencia de ambos procesos los cuales forman una modalidad histórica concreta del capitalismo; y finalmente, poner de manifiesto la desigualdad mediante la que transcurre el proceso de imposición del neoliberalismo a la globalización y como esto repercute directamente en el intento de protección y conservación de los DHL.

En el marco de la globalización neoliberal sabemos que hay un poder económico predominante, del cual trata este trabajo y que son las empresas multinacionales, las cuales están protegidas por

⁵³ Moncada, Alberto. *Las falacias del neoliberalismo y la emergencia de los Derechos Humanos*, en: www.rebellion.org/docs/86565.pdf. (Pág. consultada el 12 de noviembre de 2014).

poderes políticos de escaso carácter democrático y con una “contraparte” denominada ONU, la cual cada vez se encuentra más debilitada: objeto del antagonismo e incluso del desprecio de los Estados Unidos de Norteamérica, como prueba podemos citar la guerra en Irak, donde la ONU sería “depositaria” de un poder legal internacional que le permitiría ejercer de policía mundial y equilibrador de la riqueza, con entidades como UNICEF y otras, carece de medios y de legitimación real para ejercer esas funciones y asiste, prácticamente inerte, al creciente proceso de deterioro y desigualdad de la población y el hábitat mundial. En México, el cumplimiento y el respeto a los DHL es crítico, no sólo por los altos niveles de desocupación y precariedad que afrontan los trabajadores, sino por la consolidación de un Estado que abandonó su papel de generador de empleos para actuar como simple regulador, es decir, intermediario entre empresarios y trabajadores.⁵⁴

En su informe anual sobre la situación actual de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en México, el Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria señala que en los últimos 20 años se ha establecido en el país una política neoliberal que busca el adelgazamiento y la disminución de la participación del Estado en el mercado de trabajo, con el propósito de privilegiar la productividad y competitividad por encima del reconocimiento de los DHL. Prueba de ello, destaca, es que sólo en esta administración ha disminuido el número de contratos colectivos de trabajo, herramienta de sindicatos y obreros para mejorar sus condiciones de empleo e ingresos, al pasar de 5 mil 171, en 2000, a 2 mil 364 a mediados de 2004.⁵⁵

3.2. Las empresas transnacionales en México. El caso Walmex

Con el acontecer de la crisis financiera de 2008 se puso bajo análisis el ritmo del crecimiento económico, los efectos de la misma siguen sido devastadores para todas las personas de lo que conocemos como clase media-alta hasta los que ya de por sí se encontraban en situación de pobreza extrema. Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), señalaron que en el Distrito Federal la tasa de desocupación aumentó entre 2009 y 2010, de 6.3% a 6.9% y lo cual indica que no ha dejado de incrementar⁵⁶, *ver tabla 1*; en el mismo periodo la tasa de

⁵⁴ Moncada, Alberto. *Para entender la globalización*, en: <http://www.intersticios.es/article/viewFile/1083/873>. (Pág. consultada el 26 de diciembre de 2014).

⁵⁵ Poy Solano, Laura. *Consolidó Fox un Estado que ya no genera empleos: ONG*, en: <http://www.jornada.unam.mx/2005/03/26/index.php?section=politica&article=005n1pol>. (Pág. consultada el 26 de diciembre de 2014).

⁵⁶ En las encuestas en hogares -como es el caso de la ENOE-, los datos absolutos deben ajustarse con base en las proyecciones demográficas elaboradas por el Consejo Nacional de Población, cada vez que se disponga de éstas.

ocupación en el sector informal se incrementó de a cerca del 30%, pese a la dificultad que implica su medición. Tales cifras enuncian claras violaciones a los derechos laborales, ya que no se garantiza ni el acceso a un empleo ni mucho menos seguridad social ni un ingreso suficiente para vivir con dignidad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) menciona como uno de los impactos de la crisis el efecto desánimo, es decir, aquellas personas que perdieron su empleo se han retirado del mercado laboral ante la imposibilidad de conseguir otro.

Periodo	Dato
2013/02	6.93
2013/01	6.40
2012/04	6.07
2012/03	6.41
2012/02	6.27
2012/01	6.09
2011/04	6.06
2011/03	6.95
2011/02	5.82
2011/01	6.43
2010/04	6.63
2010/03	6.90
2010/02	7.42
2010/01	6.30

Tabla 1. Elaboración propia con datos del INEGI y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010-2013.

La palabra globalización se comenzó a utilizar en las escuelas de negocios de los Estados Unidos de América a principios de los 80. El pensamiento liberal lo adoptó rápidamente y se convirtió en el centro de su discurso, especialmente por la preminencia que a través de esos términos se le ha dado a la actividad de la empresa privada en relación a la actividad de los distintos gobiernos y por la idea de desregulación.⁵⁷

Desde un principio, el proceso de globalización de México nunca fue planeado, ya que no se hicieron las reformas estructurales necesarias basadas en el respeto a los derechos humanos, mismas que el país necesita para poder afrontar la competencia internacional, por ello seguimos en el reto de acondicionarnos a los procesos de la globalización que siguen en evolución. Para ello es necesario que México se apropie de las nuevas tecnologías, así como, de las nuevas expresiones culturales y que lleve los avances tecnológicos a sus objetivos políticos. Al igual de

⁵⁷ Castellano, Gabriel. *Globalización: mitos y realidades*, en: <http://www.mty.itesm.mx/dhcs/deptos/ri/ri95-801/jcobian/economia/globmitreal.html>. (Pág. consultada el 26 de diciembre de 2014)

fomentar en la población la ideología de la superación y del progreso ya que son herramientas esenciales para el progreso del país. Otro problema que sigue quedando rezagado es que aproximadamente el 50 por ciento de la población se encuentra separada del proceso de globalización, esto debido a problemas en materia estructural, ya que las políticas del Gobierno no contemplaban a las comunidades alejadas, comunidades de indígenas, además de que no están preparadas para enfrentar el cambio del panorama por la globalización, y sin mencionar la otra parte de la población que vive en la pobreza y pobreza extrema.

Actualmente la políticas de educación y salud están llegando demasiado tarde en materia educativa, después de la firma de TLCAN, se debieron construir preparatorias y universidades tecnológicas que afrontaran la necesidad de mano de obra especializada en las diversas áreas de producción que se estaban creando en el país. Lo anterior, trajo consigo que nuestro país tuviera un alto pero breve crecimiento económico en sus primeros años de aplicación, en virtud de que previamente a la entrada en vigor del citado Tratado Internacional, la economía y el comercio internacional en México estaba cimentado en su mayor parte sobre la venta del petróleo crudo, teniendo una estabilidad importante hasta el declive de sus precios en la década de los 80, por lo que hoy en día el TLCAN ha provocado un incremento sorprendente en el comercio internacional del país pero no así de su economía, lo que se ve reflejado en las condiciones laborales de los trabajadores en las empresas transnacionales.

3.2.1. Transformación económica, empresas transnacionales y economía

Como antecedente hay que señalar que a pesar de que las universidades tecnológicas en México surgieron a partir del año 1991 como organismos públicos descentralizados del Estado, cuando comienzan a llegar las transnacionales en el año de 1995 no logran encontrar mano de obra calificada y optan por traerla del extranjero, una vez que aparece la figura de un trabajador más calificado para los trabajos más pesados se les comienzan a ofrecer condiciones que en apariencia son para mejorar pero que con el tiempo y han resultado insuficientes ante el encarecimiento de la vida en nuestro país. Misma situación que se desarrolla en el sector salud, la elaboración de nuevos y eternos proyectos debido a que las Instituciones de Salud Pública ya están llegando al colapso y hasta la fecha no se ve un buen resultado.

La crisis que azoto a México a finales de 1994 demostró que el modelo neoliberal de desarrollo enfocado en la liberalización de la economía de mercado era demasiado frágil para tomarse a la

ligera. Aunque se tenía la intención de retomar el rumbo del desarrollo económico sostenido nacional sano y con márgenes de inflación manejables se dieron acontecimientos subyacentes como: la liberalización económica, la salida del Estado mexicano de áreas mejor dispuestas para la actividad de la iniciativa privada, y el desmoronamiento del proteccionismo de la industria nacional, que habían venido siendo sostenidas durante décadas bajo el perfil de protección al desarrollo incipiente que se entiende de mejor manera como una excesiva fe a una industria obsoleta.

Otra de las fallas fundamentales que debemos rescatar tras ese proceso de liberalización y globalización en México, la cual sucedieron de manera similar durante las crisis latinoamericanas a partir de 1997, es que a mediano plazo no hay desarrollo económico sostenido si no hay desarrollo social y político. La modernización de la economía tiende a fallar si no está acompañada de una modernización de la sociedad civil junto con el sistema político de la nación. Estas prácticas en dichas medidas, alteraron radicalmente la estructura de la dinámica política en México trastocando los grados de capital político de los distintos grupos de poder y del interés que se tenía en juego en el país, desatando un fenómeno de capitalismo salvaje que a la fecha amenazan con destruir algunas de nuestras instituciones jurídicas y sociales, a través de las empresas transnacionales que se aprovechan de estas deficiencias institucionales y estructurales que han dejado al pueblo a expensas de las políticas empresariales explotadoras y deplorables con fines disfrazados de una aparente ayuda social en el país que se alojan, que realmente es un enriquecimiento de un par de personas del país de origen, de la empresa en cuestión.⁵⁸

Es aquí, donde colocamos al sector de los servicios o sector terciario que es el que más empleos genera en el país, tiene la principal negativa de que es donde los empleos tienen una calidad más baja y que generalmente se la ha considerado como un sector de empresas pequeñas y micro, cuya misma constitución y tamaño parecerían dar excusa para no respetar a cabalidad los derechos laborales consagrados en la LFT y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos. Sin embargo, esta imagen no es del todo cierta. Durante los últimos veinte años, el sector servicios ha crecido considerablemente, no por la creación de nuevos pequeños negocios sino por la introducción en el país de grandes consorcios internacionales de servicios, que establecen grandes cadenas comerciales a través de diferentes regímenes de propiedad. Así,

⁵⁸ Hernández Domínguez, Joel. *Situación actual de los partidos políticos y los legisladores: Condiciones y nuevos retos no resueltos*, en: http://amoxcalli.leon.uia.mx/epikeia/numeros/10/epikeia10-legisladores_plurinominales.pdf. (Pág. consultada el 18 de noviembre de 2014).

empresas internacionales muy grandes, como Wal-Mart, han llegado al país, dominando el mercado local, desplazando a las empresas mexicanas y exigiendo en México condiciones de trabajo degradantes para las y los trabajadores, como condición de permanencia en el país.

Si bien dicha situación venía ya preparándose desde principios de los 80, con la inclusión de nuestro país al neoliberalismo y la inminente globalización, como se menciona líneas arriba fue durante el gobierno panista del expresidente Fox cuando se le mostro al pueblo el nivel de consentimiento que se les estaba dando a las empresas transnacionales en el sector, puesto que en dicho periodo se violaron flagrantemente el derecho a un empleo estable, a condiciones satisfactorias de trabajo, al salario digno, a la contratación colectiva, al derecho de huelga y a la libertad sindical. Con ello se incumplió con lo dispuesto en los principales ordenamientos jurídicos, como la Constitución Política de nuestro país, así como la LFT, violando también diferentes instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, que han sido ratificados por el Estado mexicano, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical.⁵⁹

México, siempre ha sido un país que se administra políticamente, no económicamente, dado que carecemos de un Modelo Económico de grado, y los políticos se declaran incompetentes para detener el proceso de devastación económica y social que causa la globalización, es necesario una nueva política y reformas de fondo, que no solo se ocupen de poner en práctica mecanismos orientados a propiciar el crecimiento de las economías y a mantener la estabilidad financiera y de precios, sino también a adoptar las reformas de primera, segunda y tercera generación. Las reformas de primera generación van encaminadas a fortalecer el ambiente macroeconómico de estabilidad y a propiciar un crecimiento de alta calidad. Entre estas reformas pueden mencionarse: la reforma financiera y monetaria; la reforma tributaria y; la reforma de estabilidad de precios, que en los últimos años no hemos visto que se pueda dar, y que las propuestas que se han hecho dan la impresión de que en lugar de ayudar perjudican más a la economía familiar. Lo anterior, incluyó a nuestro país dentro de la globalización, la cual puede verse desde diferentes perspectivas, sin embargo ambas expresan una tendencia convergente en lo político, lo económico y lo cultural, así como la intensificación y alargamiento de las relaciones sociales.

⁵⁹ Concha, Miguel. *Pérdida de derechos humanos laborales*, en <http://www.jornada.unam.mx/2007/05/05/index.php?section=opinion&article=020a1pol>. (Pág. consultada el 24 de diciembre de 2014).

3.2.2. Participación del gobierno federal en la regulación de las empresas transnacionales en México

La mutua interrelación funcional y estructural entre agentes económicos y agentes políticos, ha replanteado el campo político-económico de nuestro país, donde es el poder empresarial el que domina el terreno propiamente político. Y esto explica la opción preferencial que desde principios de los años ochenta han hecho los presidentes de México por el modelo económico neoliberal. A ello se debe que durante los sexenios pasados se haya dado una violación sistemática de los derechos laborales, no obstante las promesas en sentido contrario.⁶⁰

Las relaciones laborales institucionalizadas son aquellas encargadas de la regulación de los conflictos en los intereses de capital y trabajo, estas constituyen una esfera social considerada campo de prueba en la relación del estado y la sociedad que existen para solucionar asimetrías entre los dueños del capital y la mano de obra que hace que los primeros existan. En la regulación toman parte el Estado, las empresas y sus asociaciones, así como los sindicatos que representan los intereses de los trabajadores. El Estado participa de diferentes maneras, desde el establecimiento del marco institucional y los procedimientos de la regulación laboral, la influencia sobre los actores civiles, el establecimiento directo de normas para los salarios y condiciones de trabajo por leyes o decretos, y para definir las relaciones laborales en el propio sector público del sentido patronal. Los sobornos develados por diferentes medios de comunicación a Wal-Mart de México, otorgados a altos funcionarios con el único fin de consolidar la expansión y el cada vez más marcado monopolio en el mercado nacional, han terminado por resaltar el nulo proteccionismo que los gobiernos panistas establecen contra la transnacional, la cual basa su crecimiento predatorio en el gradual aniquilamiento de los comercios en pequeño, la imposición en los precios de compra a las pequeñas y medianas empresas, tanto como a los productores agrícolas, y en la explotación laboral de sus empleados a los que irónicamente llama asociados.⁶¹

A pesar de que los beneficios reales a la economía nacional de la firma extranjera son muy cuestionables, tanto el entonces presidente de la Bolsa Mexicana de Valores Luis Téllez, como el expresidente de la República Mexicana Felipe Calderón, no han dudado en salir en su defensa al calificar a Wal-Mart como una de las compañías que más han crecido en el país durante los

⁶⁰ *Ídem.*

⁶¹ Entendiendo al proteccionismo como la práctica comercial destinada a desalentar las importaciones mediante aranceles y otros obstáculos, con el objetivo de ayudar artificialmente a los productos nacionales a competir con los proveedores extranjeros.

últimos años; es la empresa privada que más empleos da en México y sin lugar a dudas ha generado riqueza en términos de trabajo, de ingresos para sus empleados y en términos de darle al consumidor mexicano oportunidades de consumo a precios muy bajos⁶² y es que la trasnacional se otorga el título de dar empleo a más de 200 mil mexicanos, cosa que es cierta, pero lo que no dice en el trasfondo, como tampoco lo señala la parte oficial, es que su condición laboral raya en la esclavitud. Tan sólo un ejemplo: sus asociados han recibido la cantidad de \$14 pesos de aguinaldo bajo el argumento de que el resto de su compensación, a la que por ley tienen derecho todos los mexicanos, sería utilizado para abrir más tiendas.

Entonces, pareciera que tanto Calderón como Téllez, y un buen número de funcionarios, pretendían que tal violación laboral pasara inadvertida y que esos cerca de 240 mil mexicanos trabajadores de la trasnacional aparezcan como logros del ahora difuso expresidente del empleo, ocultando a la opinión pública que la mayoría de ellos gana entre uno y dos salarios mínimos, y que están sujetos a horarios de trabajo flexibles, es decir, que están a disposición de la empresa las 24 horas del día, sin obtener, por lo menos el beneficio del pago de horas extra, y en el caso de las mujeres enfrentar una abierta discriminación laboral, pues uno de los requisitos indispensables para trabajar ahí es que no estén embarazadas y se abstengan de hacerlo si quieren permanecer en la compañía, lo cual constituye una abierta violación a los DHL de sus empleadas plasmados en la Ley Federal del Trabajo.⁶³

En tal virtud, en el límite de los abusos se les impone en ocasiones el pago de sus salarios a través de vales canjeables por mercancías en sus propias tiendas. Algo muy similar a lo que sucedía a principios del siglo pasado, cuando en el porfiriato se les obligaba a los peones acasillados a comprar en las llamadas tiendas de raya lo cual está prohibido y sancionado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 133 fracción II, que como muchos otros medios jurídicos de sanción federal empresarial, tiene sin el menor cuidado a la trasnacional, ya que con las consideraciones fiscales y laborales es entendible que Wal-Mart encuentre en México un paraíso para sus operaciones comerciales.

⁶² Mayoral, Isabel. *Luis Téllez le 'echa porras' a Wal-Mart*, en <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2012/04/23/luis-tellez-le-echa-porras-a-walmart>. (pág. consultada el 29 de octubre de 2014).

⁶³ Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Desde el año 2001 durante el sexenio de Vicente Fox, se han ampliado el número de sus unidades operativas; tales como: Wal-Mart, Sam's Club, Suburbia, Bodega Aurrera, Superama, Vips; llegando en el año 2010 a 2, 087 establecimientos en todo el país y en el año 2013 concluyó con 2,861 unidades comerciales⁶⁴, reflejando que a pesar de que el año 2010 fue uno de los años más competidos en precios durante la última década entre las grandes cadenas de autoservicios, en virtud del bajo nivel de operaciones, Wal-Mart de México salió fortalecido, tal como se refleja en la siguiente tabla:

Por zona geográfica								
	Total	MA*	Centro	Sureste	Noreste	Norte	Noroeste	Suroeste
Bodega Aurrerá	1,204	370	412	94	143	67	49	69
Walmart	213	52	58	25	23	20	27	8
Sam's Club	124	23	38	19	12	9	14	9
Superama	88	51	27	7	2	-	-	1
Total autoservicio	1,629	496	535	145	180	96	90	87
Suburbia	94	43	25	10	7	3	2	4
Vips	364	183	79	37	19	15	17	14
Total	2,087	722	639	192	206	114	109	105

*Metropolitana

Tabla 2. Presencia en México de Wal-Mart. Fuente: Reporte financiero Wal-Mart del año 2013.

El apoderamiento de la trasnacional era ya preocupante, pues organismos como la Confederación Nacional de Agrupaciones de Comerciantes y Centros de Abasto (CONACCA) denunciaban entonces que en los últimos años las ventas de sus agremiados se habían desplomado hasta en un 40 por ciento, trayendo como consecuencia la pérdida de miles de empleos.⁶⁵

Para tener una idea de las desorbitadas ganancias que la cadena extranjera produce en nuestro país, baste revisar la tabla 3 en la cual se comprende que el grupo alcanzó una cuota de mercado de más del 51% al cierre del año 2010, alrededor de 1 punto más por arriba en comparación del 2009, en 2011 sus ventas ascendieron a 379 mil millones de pesos. Así, las ganancias netas fueron de 22 mil 258 millones. Un cálculo conservador de lo ganado en los últimos dos sexenios panistas por la trasnacional arroja la cifra de 156 mil 635 millones de pesos. Su avance, gracias a

⁶⁴Sánchez Axel. *Crecerá Wal-Mart menos que otros años: analistas*, en: <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/20b2e94bf08e297d95a199adc28272e9>. (Pág. consultada el 20 de agosto de 2014).

⁶⁵ Ugarte, Jesús. *Wal-Mart se come el mercado*, en: <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2011/03/25/walmart-ganador-de-autoservicios-en-2010>. (Pág. consultada el 24 de diciembre de 2014).

la protección oficial, le permitió abrir, tan sólo en 2011, 365 nuevos establecimientos; y en lo que iba del primer trimestre de 2012, operaran otros 51, logrando ventas que ya ascienden a 95 mil 966 millones de pesos y ganancias por 4 mil 712 millones, 5 por ciento superiores a las del año pasado.

Empresa	2010	2009	Var
Chedraui	7.9	7.9	0.0
Comercial Mexicana	10.1	10.7	-0.6
Soriana	17.2	17.6	-0.3
Walmart de México y Centroamérica	51.8	50.6	1.2
Otros	12.9	13.2	-0.2
Total	100.0	100.0	

Tabla 3. Evolución porcentual 2009-2010 de la participación en el mercado de los autoservicios en México. Fuentes de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A. C y CNN en español.

Gracias a esta despiadada explotación laboral, de empacadores y de acomodadores en los estacionamientos que en ambos casos están sujetos sólo al pago de propinas voluntarias, la trasnacional se ha ahorrado, en todos estos años de complicidad panista, más de 85 mil millones de pesos que debió devengar a sus trabajadores por pago de salarios, conforme a lo establecido en la ley.

El escándalo sobre la corrupción del poderoso monopolio en nuestro país, que tuvo repercusiones internacionales, ha colocado al gobierno mexicano en el centro del debate, pues diversos sectores de la economía reclaman que haya una investigación a fondo sobre la impunidad con que ha operado la trasnacional. De entrada, los funcionarios de Calderón culparon a los gobiernos estatales y municipales, acusándolos de ser ellos los responsables de haber otorgado los permisos, en forma indiscriminada, para la autorización de la construcción para que el gigante depredador haya alcanzado las dimensiones de voracidad que ahora tiene, en contra de los comercios medianos y pequeños del país, de cuya existencia dependen miles y miles de familias.

Si bien hay parte de razón en la excusa, por el lado que se vea, el gabinete tuvo mucho de responsabilidad en los excesos del consorcio. Por ejemplo, en los beneficios fiscales del Programa del Primer Empleo (PPE). Los funcionarios de Calderón no tuvieron cuidado en entregar millonarios recursos de este Programa a Wal-Mart, creyendo el planteamiento de que la empresa estaba dando su primera oportunidad laboral a miles de jóvenes, la mayoría de los cuales no eran más que los previamente citados “empacadores” que no gozan de un contrato y que por ende no tienen un sueldo absorbido por la transnacional.

Así, la firma extranjera se adjudicó dichos recursos recaudados obviamente a través de los impuestos de los mexicanos, equivalentes a \$29,406,421.74 pesos. En el año 2011, la Secretaría de Economía le dio apoyos a la transnacional por más de 5 millones de pesos, para una supuesta capacitación que el monopolio dará, en apariencia, a 115 pequeñas y medianas empresas, aun cuando al Programa se han inscrito 1 530 empresas, de acuerdo con los datos del Padrón de Beneficiarios del PPE, publicado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y al que refiere la tabla 4.⁶⁶

Principales beneficiarios del Programa Primer de Empleo (diciembre 2007-diciembre 2010)		
Empresa	Monto recibido (pesos)	Porcentaje del monto total
Wal Mart	29,406,421.74	21.5
Tiendas Oxxo	16,286,384.84	11.9
Grupo Soriana	9,388,637.78	6.8
Chedraui	6,545,585.06	4.8
Total	61,627,029.42	45

Tabla 4. Padrón de Beneficiarios del Programa de Primer Empleo. Fuente: Instituto Mexicano de Seguridad Social. Tabla extraída de: <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/03/23/programa-de-primer-empleo-beneficios-millonarios-a-supermercados/> el 10 de octubre de 2013.

La única buena condición que tuvieron los trabajadores contratados bajo el PPE es el derecho a la seguridad social durante el primer año de empleo, ya que durante el transcurso de éste, el gobierno federal se haría cargo de pagar la totalidad o parte de las cuotas obrero-patronales ante el IMSS, bajo la determinante de que según el salario base de cotización registrado en el PPE dependería el porcentaje a subsidiar. En el caso de Wal-Mart se recurrió a elaborar contratos de

⁶⁶ Esparza, Martín. *Wal-Mart: Salarios de hambre... Siempre*, en: <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2012/05/13/wal-mart-salarios-de-hambre-siempre>. (Pág. consultada el 30 de octubre del 2014).

protección patronal para emplear a su personal para poder hacer uso de estos recursos, cerca del 22% del total destinado al programa, regresando al mismo rezago laboral a los trabajadores de la cadena.⁶⁷

Pero resulta indudable que es en el incumplimiento a las leyes laborales donde el sexenio de Felipe Calderón, como el de Fox, actuó de manera irresponsable ante los excesos y abusos del pulpo trasnacional. Debemos preguntar tanto a Calderón como a su secretaria del Trabajo, Rosalinda Vélez Suárez, ¿qué hicieron en todos los años la Dirección Federal de Inspección en el Trabajo y la Dirección General del Registro de Asociaciones para frenar las innumerables violaciones a los derechos laborales y humanos de los trabajadores de Wal-Mart?

La dependencia ha consentido que, a través de tres sindicatos blancos, algunos de ellos de corte cetemista, como la Unión de Federaciones, así como el Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados y Centros Comerciales, se manejen infinidad de contratos de protección, casi uno por tienda y se permita que haya más de una de estas agrupaciones “charras” por centro laboral, lo que contribuye a dividir a los empleados y evitar con ello una sindicalización auténtica. Estos sindicatos blancos, reciben el pago de sus cuotas de manera directa de la trasnacional; es decir, no aplican el pago de sus cuotas a sus supuestos agremiados para que de esta forma no puedan exigir nada a sus líderes, a quienes ni siquiera tienen el gusto de conocer, pero que les aplican la “cláusula de exclusión” a la hora que así lo considere pertinente la empresa. Despidos a modo y gusto del patrón.

Lo más abyecto del sexenio de “las manos limpias” es que en su ocaso sale a relucir su desbordada corrupción donde el caso Wal-Mart es un ejemplo claro y preciso del tráfico de influencias. Al aparecer entre los altos directivos de la firma se encontrarían nada menos que un primo de Margarita Zavala y un cuñado del exsecretario del Trabajo, Javier Lozano, uno de los férreos impulsores de la reforma laboral y del *outsourcing* (la subcontratación laboral, que es la herramienta favorita del consorcio para esquilmar la fuerza laboral de sus empleados).

Como ha sucedido con la revelación de otros casos de corrupción que tuvieron su origen en investigaciones de organismos de justicia y medios de comunicación de Estados Unidos, el caso

⁶⁷ Sánchez, Máyela. *Programa de Primer Empleo: beneficios millonarios a supermercados*, en: <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/03/23/programa-de-primer-empleo-beneficios-millonarios-a-supermercados/>. (Pág. consultada el 28 de octubre de 2014).

Wal-Mart se suma a otros similares, como el de Néstor Moreno Díaz, que vienen a corroborar la complicidad y opacidad con que se han conducido los órganos de justicia en el país a pesar de existir pruebas irrefutables de prevaricación oficial. No por algo en las cuentas públicas, como las de 2009 y 2010, el sexenio de Calderón ha salido reprobado en el renglón de la honestidad como lo ha expuesto la Auditoría Superior de la Federación. Es así que por estos hampones sindicales, protegidos por las autoridades laborales y funcionarios corruptos, se ha permitido que los derechos laborales de millones de mexicanos sean pisoteados en beneficio de una transnacional que fue puesta como “empresa modelo” en la generación de empleos en la administración de Felipe Calderón Hinojosa.

La globalización, es el resultado del desarrollo del capitalismo. Su aceleramiento actual se debe al derrumbe del socialismo como economía y a la integración de los países del bloque socialista a las posibilidades del mercado globalizador. Satanizar la globalización no conduce sino al autoaislamiento, se trataría más bien de comprenderla y de tratar de integrarse a ella de la manera más digna posible. En esta lucha se inscribe la discusión actual acerca del papel del Tercer Mundo en los procesos productivos mundiales. El consumo derivado de la transnacionalización no basta para considerarnos parte de la "aldea global". Falta formar parte de ella como productores, con nuestras propias reglas de juego. Falta también, adoptar una política inteligente respecto de un fenómeno que forma parte indisoluble de los procesos de globalización: el narcotráfico como fuente de las narco-finanzas mundiales, las cuales han permeado todos los sistemas bancarios del orbe, instaurando en los sistemas políticos su secuela más grave: el crimen organizado, la corrupción generalizada y la impunidad como expresión de poderes "alternativos" al poder de la ley y del sistema democrático.

Con el paso de los años, la transnacional estadounidense ha venido incrementando el nivel de violaciones hacia las leyes mexicanas y las recomendaciones internacionales, protegiéndose a través de equívocas acciones, llámese sobornos a los funcionarios públicos del país, los tratados internacionales previamente firmados y manipulados a la conveniencia de la firma y/o con los denominados contratos colectivos de protección patronal, entre otros. Este es el panorama: falta que nos reunamos para diseñar la fuerza política y el programa funcional que nos inserte activamente en las dinámicas socioeconómicas contemporáneas, y que nos permita poner en práctica acciones que nos aseguren sobrevivir en el siglo XXI, no como objetos inconscientes sino como sujetos plenamente conscientes y lúcidos de la historia global. Pareciera que la única

"alternativa" es refugiarnos en la huraña impasibilidad de siempre, en el principio ideológico trasnochado, en la nostalgia de la Guerra Fría, en la frustración, la envidia y la amargura.⁶⁸

3.3. Perspectiva del respeto a los Derechos Humanos Laborales en Wal-Mart de México.

Después de analizar la globalización neoliberal y su impacto en los derechos humanos, podemos decir que la vía neoliberal no es la única opción para poder incluir a un sector dentro de la globalización, ya que podríamos permanecer en ella como un Estado fuerte que proteja los intereses populares mediante un proyecto que no esté sustentado en una corriente actual derechista o izquierdista, sino de un planteamiento renovado que se establezca de forma centrada para que se logre considerar los aspectos que rigen al mundo en el presente y hacia dónde se dirige, ya que el proyecto político-social y económico de contención nacional al neoliberalismo debe radicar en la detección de los diversos factores que nos constituyen como país, puesto que la globalización es un fenómeno inevitable que prevalece en función de las actividades internacionales. Estos factores son precisamente representados en México por la clase empresarial, quienes son los que actualmente llevan el sistema político, así como el empresariado bajo una perspectiva liberal, como las expresiones del centro político y las izquierdas en proceso de renovación deben crear un proyecto de nación con criterios interclasistas y multisectoriales, que brinde la facultad de participación en las negociaciones que se realicen con las transnacionales para que la población logre formar parte del mega mercado de la región y no se fije el proceso en un sólo país para lograr con esto derribar las imposiciones de las transnacionales principalmente estadounidenses y las violaciones que traen consigo. La elite neoliberal es una mayoría, una alianza política tendente a mantener un equilibrio entre la fuerza empresarial y la fuerza del Estado que parece no poder coexistir debido a que ese neoliberalismo contribuye a conformar como su anticuerpo el rechazo del socialismo y el empresariado de derecha acepta que el Estado regule parte de la vida económica y social, como al centro político y a todas las izquierdas, por otra parte la discriminación de la izquierda oficial (por lo negativo de su representatividad actual a nivel nacional) y finalmente, el diálogo directo y las convergencias puntuales con el sector que lidera neoliberalismo. Estos razonamientos en suma pueden constituir un gran paso en la consolidación de un sistema democrático que de verdad funcione y que regule la participación en la inquebrantable globalización. Lógicamente debemos considerar los problemas que derivan en una negativa ante este tipo de propuestas que muchos podrían calificar como utópicas ya que nos

⁶⁸ Montero, Mariana. *Globalización, Neoliberalismo y Transnacionalización*, en: http://www.academia.edu/3626588/EMPRESA_EXPLOTA. (Pág. consultada el 26 de octubre de 2014).

estaríamos poniendo en el camino de un fenómeno con la inercia de un pasado arrollador, la cual ha determinado que el factor humano con el que se tiene que trabajar para las grandes empresa sea representado principalmente por los vicios de una clase política corrupta.

Esta concepción, puede llevar a que se propicie conferir un estatuto privilegiado a las empresas dentro de la sociedad fundado en su poder e influencia, lo que es contrario a los principios fundamentales de una sociedad democrática; entre ellos la igualdad de todos ante la ley y a otras consecuencias negativas que examinaremos en este trabajo. Las grandes empresas que calculan todo en términos económicos y de beneficio máximo, no dejan de ver dentro del proceso de la demanda, que se ocupen y respeten los derechos humanos algo aprovechable para su propio marketing, lo que las ha incitado a hacer una inversión ética que pone en el mercado productos con un ingrediente ecológico o social, cuya consecuencia principal es que las empresas ponen en práctica el autocontrol o el control privado de su responsabilidad social. Es decir que las empresas pueden no rendir cuenta a las instituciones de derecho público, sino a sí mismas o a organizaciones o instituciones que contratan de manera interna para satisfacer dichos fines.⁶⁹

La mejor alternativa de solución es la creación de nuevos Comités de Investigación y Análisis Internacional, que estén conformados por expertos mexicanos en diversas disciplinas cuyos temas serán la protección de los derechos humanos, estos comités otorgaran los fundamentos y las bases que los legisladores mexicanos necesitan para regular el funcionamiento y la participación de Wal-Mart en México, asimismo, fomentar la iniciativa para el estudio y la posterior creación de un marco legal definitivo que limite el abuso de las transnacionales sobre los elementos mexicanos dentro de nuestro país. Con la defensa y promoción de los DHL se busca mejorar las condiciones de trabajo y salario así como garantizar el derecho a la libertad sindical, contratación colectiva y huelga, deberán estar dotadas de la normatividad jurídica nacional necesaria que las faculte para juzgar las violaciones a los derechos humanos que los trabajadores mexicanos sufren por parte de las transnacionales que se posicionan en nuestro territorio, semejantes a las adoptadas por la Subcomisión de la Promoción y de la Protección de los Derechos Humanos de la ONU. Esto lo podemos lograr partiendo de la jurisprudencia y que esta existe tanto a nivel regional, nacional e internacional y puede servir como base para iniciar procesos a fin de no dejar impunes los crímenes cometidos por las transnacionales, en ciertos casos. En la misma tónica tenemos la

⁶⁹ Teitelbaum, Alejandro. *El capitalismo contemporáneo y los derechos humanos (entre ellos la democracia participativa) son incompatibles*, en: <http://www.argenpress.info/2011/11/el-capitalismo-contemporaneo-y-los.html>. (Pág. consultada el 26 de octubre de 2014).

existencia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), órgano de Naciones Unidas, que se encargada de vigilar la aplicación por parte de los Estados participantes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual funciona desde 1990 con el único objetivo de hacer valer los acuerdos tomados en dicho pacto.⁷⁰ A su vez contamos con el apoyo de la Subcomisión de la Promoción y de la Protección de los Derechos Humanos, la cual funciona como un órgano subsidiario de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, cuyas normas son parte de la visión futurista sobre cómo solucionar el problema; la creación de más comisiones para la protección de los derechos humanos de los trabajadores, bajo la lógica de trabajo en equipo, es decir, compromiso del Estado, de los movimientos sociales y de las ONG, todo esto con la finalidad de que a mediano plazo, se aplique una mayor credibilidad al Consejo de Derechos Humanos, y posteriormente se puedan aplicar con mayor rigor y al área laboral, como normas internacionales de respeto a los derechos humanos que precisamente negocien en los casos de violación pertinentes y que, producto de esto, ambas partes queden satisfechas con la toma de decisión final, al estar compuestos por las personas idóneas y a su vez involucradas directamente en la preparación y en su ejecución, para los cuales los miembros serían nombrados por un período renovable cada dos años, se podría mantener la memoria histórica del comité para seguir un método de trabajo funcional. El comité ayudaría a legislar la no violación de los derechos humanos, y a su vez, mantendrían el libre funcionamiento de las empresas, las cuales mediante las negociaciones pertinentes no retirarían la inversión dentro del país. De no aplicarse esto, la observación y el respeto a los DHL seguirán en decadencia y la escasa representatividad con la que cuenta actualmente de manera ira decreciendo, lo que conllevará a nivel nacional, regional y global todas las facilidades en materia de sobre explotación en las relaciones obrero-patronales, en virtud de lo anterior aumentarán las ganancias económicas para esta empresa, bajo el marco del excesivo desgaste del recurso humano. Por otra parte, aunado a la falta de preparación académica tenemos que dicho recurso está conformado en su mayoría por gente joven, los cuales solo comienzan su vida laboral en esta empresa y que por los abusos de poder de la misma, van conformándose en lugar de buscar algo que mejore su calidad de vida y laboral, terminando como empleados leales de toda una vida para la cadena, sin contar con prestaciones o las condiciones adecuadas para ejercer sus funciones.

⁷⁰ Malik Özden. *Transnacionales Y Derechos Humanos: Situación actual y desafíos de los debates de la ONU en torno a las "Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos"*, en: <http://www.cetim.ch/es/documents/bro2-stn-A4-es.pdf>. (Pág. consultada 21 de septiembre de 2014).

Esta perspectiva podrá parecer inimaginable e impracticable, pero es posible ejecutarla siempre y cuando se cuente con un respaldo que se plasme dentro de nuestra máxima ley, misma que impulse y proteja los intereses de las mayorías de la clase trabajadora de la nación y que deje de lado los abusos de las minorías que hemos llamado clase empresarial. Pero, a pesar de no llevar a cabo un proyecto como el previamente descrito, podemos describir una segunda opción: la creación de más y mejores comités que tengan las facultades de orientación, prevención, recomendación y en la que radique la mayor importancia de aplicación, el poder para sancionar de manera directa a aquellos grupos de empresas transnacionales que sometan a sus trabajadores a condiciones precarias o fuera del ámbito que establezcan las normas internas y, a su vez, fomentar que esto se propicie a niveles regionales y se alcance también una integración con otros países a través del respeto a los DHL.

Consideraciones finales.

Por lo expuesto, derivado de la investigación realizada en el presente trabajo de investigación y a fin de encontrarnos en posibilidad de minimizar la violación de los DHL de los trabajadores en México por parte de la empresa Wal-Mart, debemos hacer mención que el principal implicado en dicha práctica es el Gobierno Federal, el cual no lleva acabo las acciones correspondientes para evitar esto, toda vez que se cuenta con las leyes necesarias para comenzar con la minimización de dichos abusos por parte de la empresa transnacional hacia nuestros connacionales. En ese sentido, la propuesta a corto plazo es crear conciencia de cómo se está desarrollando este fenómeno en nuestro país y como lo ha desestabilizado, esto a través de campañas informativas en las que se compartan indicadores que señalen cuales son las condiciones económicas de las transnacionales en nuestro país y de este modo se comiencen a suprimir los beneficios generados al sector empresarial y político que actualmente se encuentran por encima del propio trabajador, en virtud de que este último es la figura que oferta la mano de obra barata necesaria para seguir incrementando las ganancias para los primeros, acciones que por falta de información y respaldo de las instituciones existentes en materia de protección de derechos humanos no se hacen del conocimiento del capital humano.

Aunado a lo anterior, derivado de la falta de responsabilidad gubernamental tenemos el problema de que las instancias internacionales no son capaces, ni están facultadas para poder sancionar a las transnacionales que se encuentran establecidas en el territorio nacional y sobrepasan sus facultades empresariales, dando paso a la explotación de los elementos humanos que ante la necesidad de generar dinero para efectos personales de manutención, prefieren ignorar el hecho de cuáles son las condiciones propicias para laborar, restándole importancia a la protección de sus derechos fundamentales, que como se detalla a lo largo del presente trabajo podrán ser intangibles, pero son fácilmente detectados por cualquier tercero dentro de un país en vías de desarrollo, tal como en nuestro caso específico. A pesar de esta obviedad, partiendo del hecho de facto de que las empresas como Wal-Mart de México se han beneficiado de un fenómeno complejo que rige al mundo, actualmente podemos resolver que si no se logra cambiar una ideología por completo, podemos comenzar a trabajar desde lo particular hacia lo general que conlleve a una mejoría en los aspectos previamente descritos.

Los resultados encontrados son contundentes, la empresa Wal-Mart a través de una serie de sobornos, malas prácticas y debido a la intensa relación económica de México con Estados

Unidos se ha consolidado como un monopolio concentrador del poder y del capital nacional, permitiéndose estructurar cada vez más su estrategia de reproducción y protección ante las instancias que podrían hacer algo en contra de la corporación estadounidense. La más significativa la encontramos en las tácticas antisindicales donde pudimos detectar que la negativa de protección del trabajador comienza sin más desde la contratación de un trabajador cualquiera, quien es habilitado mediante una serie de capacitaciones, que se aprovechan de la ignorancia ante el tema, para estar en contra de la formación de los sindicatos y con esto lograr mantener controlada a la plantilla laboral, incluso llevando más allá la violación de sus derechos laborales fundamentales, añadiendo que sus prácticas incluso salen de las paredes de la empresa porque afectan a las PyMES que se encuentran a su alrededor, forzando a cierre de las mismas y que los negocios sobrevivientes y hasta los propios proveedores de Wal-Mart lleven a cabo las mismas malas acciones con su personal para poder solventar los bajos precios a los que venden. Por ello la importancia y trascendencia de la presente investigación ya que en la medida de la posible hemos identificado también ciertas estrategias aplicadas por Wal-Mart que impactan directamente en el estilo de vida de los consumidores quienes somos, a través de nuestro consumismo en la dicha cadena comercial, los que permitimos que subsista en el territorio sin importar las practicas que deriven de esto.

Ante estos resultados, como objetivo a mediano plazo podemos plantear que nuestra hipótesis se encuentra en proceso de ser concretada porque a pesar de que actualmente no se han logrado instaurar los comités que se establezcan instancias de evaluación y ejecución ante las propuestas de investigación en los casos de violación de los DHL, si se ha logrado fomentar el análisis de cada situación de abuso sobre los trabajadores en la empresa Wal-Mart, a través de los organismos y organizaciones nacionales e internacionales mencionadas en el presente documento, dando el impulso para que se logre en una primera instancia alcanzar una jurisprudencia ante los tribunales mexicanos y que con esto cada empleado tenga el conocimiento y el antecedente para luchar por sus derechos fundamentales y la seguridad de que si hay posibilidad de ganarle a una gigante transnacional. El caso está percibiéndose cada vez más en nuestro país gracias a que los trabajadores de Wal-Mart en Estados Unidos si buscan defenderse mediante la consolidación de sus grupos y organizaciones que le dan un seguimiento a sus demandas laborales con todo tipo de presiones hacia sus centros de trabajo y algo que es de suma importancia: el apoyo de los ciudadanos, y es que a pesar de que en su país de origen las empresas se ven forzadas a cumplir con la normatividad impuesta no hay una indiferencia de la gente hacia los trabajadores, simplemente no se compra en la tienda de autoservicio y se dirige a

otra cadena, esto por lógica obliga a mejorar las condiciones de manera inmediata ante el riesgo de perder un sector del mercado. El objetivo planteado en el capítulo en donde nos encargamos de desarrollar el estudio sobre la participación activa tanto de las organizaciones no gubernamentales como de las gubernamentales en los niveles internos y externos, nos permitió despejar las precariedades del sistema encargado de la protección del trabajador, pero a su vez, pudimos observar que existen los mecanismos necesarios para salvaguardarlos y mantenerlos en plenas condiciones y resolver esto es que se redactó este análisis, el cual busca fomentar el bienestar de la clase trabajadora a través de la colectividad social, quitarnos el velo y el conformismo y buscar las óptimas condiciones para que no solo unos pocos salgan beneficiados del modelo económico que se encuentra actualmente, para que ningún trabajador se vea amenazado por ninguna empresa, no solo Wal-Mart, y evitar precisamente que esa cadena de malos manejos sobre los recursos humanos siga su curso.

Hay que destacar también, que las aportaciones a las relaciones internacionales son vastas ya que podemos y debemos, seguir estudiando y replanteado la problemática con ayuda de todos los elementos que logramos y ponemos al alcance los internacionalistas en este trabajo, como lo son las funciones y aplicaciones del derecho internacional privado y el humanitario, seguir los proceso a partir del apoyo inicial de cualquier tipo de organización dedicada a proteger este recurso, proponer las reformas laborales pertinentes para que los tratados internacionales no sobrepasen a la misma constitución nacional y se puedan efectuar nuestra propuestas, pero sobre todo, nacional o internacionalmente hablando, que como sociedad tengamos la libertad y el impulso necesarios para distinguir los derechos, que como entes prestadores de servicios, necesitamos y merecemos.

A largo plazo, toda vez que se pretende incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores y con la finalidad de contraponer el creciente asentamiento de Wal-Mart en México, la sociedad en general debe tener una mayor representatividad empresarial y generar mayores cambios desde nuestra simple rutina, es decir, comenzar a adquirir productos del mercado nacional como punto de partida, en el sentido de que a través del estudio del problema central podremos declinar una acción antes de llevarla a cabo, asimismo saber que esto puede marcar una significativa diferencia entre el crecimiento exponencial y la detención del expansionismo de la cadena. Finalmente, debemos entender que una empresa transnacional que se permite violar una serie de derechos humanos no es la única solución viable ante un fenómeno globalizador que absorbe cada vez más y de peor manera a las clases sociales que necesitan de esos empleos, sino que también se pueda contra atacar este sistema estableciendo una herramienta en el país que obligue a los

extranjeros con corporaciones en nuestro territorio a brindar empleos de calidad a los trabajadores, para que una vez cimentada la cultura del respeto a los DHL se pueda fomentar el desarrollo interno para llevar nuestras propias empresas mexicanas hacia el mundo con prácticas leales y con mecanismos propios de un país desarrollado.

Bibliografía.

Barranco Avilés, María Carmen. Diversidad de situaciones y universalidad de los derechos. Editorial Dykinson, España, 2011, 115 pp.

Beck, Ulrich. ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Editorial Paidós, España, 2008, 299 pp.

Berraondo López, Miguel. Los derechos humanos en la globalización mecanismos de garantía y protección. Editorial Alberdania, España, 2004, 192 pp.

Bouzas Ortiz, José Alfonso. Contratación colectiva de protección en México: informe de la ORIT. Editorial UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2007, 215 pp.

Cavazos Flores, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Editorial Trillas, México, 1997, 584 pp.

Chipoco, Carlos. En defensa de la vida. Editorial Centro de Estudios y Publicaciones, Lima, 1992, 231 pp.

De la Torre Rangel, Jesús Antonio. Iusnaturalismo histórico analógico. Editorial Porrúa, México, 2011, 311 pp.

Estevez, Ariadna; Vazquez, Daniel (Coordinadores). Los derechos humanos en las ciencias sociales: una perspectiva multidisciplinaria. Editorial FLACSO-CISAN, México, 2010, 292 pp.

Fernández de Tejada, Victoria. Derechos Humanos y Relaciones Laborales. Editorial Netbiblo, España, 2010, 273 pp.

Ibarra Flores, Román. La Administración de justicia laboral federal en México. Editorial Porrúa, 2004, 162 pp.

Ledezma Rivera, Erika. Los derechos laborales y los derechos humanos como medio de protección para los trabajadores migrantes mexicanos indocumentados desde su país de origen y en Estados Unidos de América. Tesis para obtener el grado de licenciado en derecho. UNAM-Facultad de Derecho, México, 2008, 271 pp.

Lichtenstein, Nelson. Wal-Mart: el rostro del capitalismo del siglo XXI (Traducción). Editorial Popular, España, 2007, 254 pp.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio. La Flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo. Editorial UAM, 1993, 183 pp.

Mariño Menéndez, Fernando, Gómez-Galán Manuel y de Faramiñán Juan Manuel (Coordinadores). Los derechos humanos en la sociedad global: mecanismos y vías prácticas para su defensa. Editorial Cideal, España, 2011, 344 pp.

Méndez, Ricardo. Derecho Laboral, un enfoque práctico. Mc Graw Hill, México, 2009, 320 pp.

Mertus, Julie. *The United Nations and Human Rights: a guide for a new era*. Editorial. Routledge, Reino Unido, 2009, 202 pp.

Morales Gil de la Torre, Hector. *Derechos Humanos: dignidad y conflicto*. Editorial Universidad Iberoamericana, México, 1996, 170 pp.

Musik Asali, Guillermo Abdel, Medina González Sergio (Compiladores). *México 2020: retos y perspectivas*. Editorial SEP-CONACYT, México, 2000, 308 pp.

Orozco Sánchez, Cesar Alejandro. *El derecho internacional de los derechos humanos y su recepción en México*. Editorial Ubijus, México, 2012, 337 pp.

Rodríguez Palop, María Eugenia. *La nueva generación de derechos humanos: origen y justificación*. Editorial Dykinson, España, 2010, 634 pp.

Valencia Echavarri, Cesar. *La defensa de los derechos laborales ante las comisiones de derechos humanos*. Tesis para obtener el grado de licenciado en derecho, UNAM-Facultad de Derecho, México, 1997, 315 pp.

Valencia Villa, Hernando. *Diccionario Espasa de Derechos Humanos*. Editorial Espasa Calpe, España, 2003, 472 pp.

Hemerografía.

Bolaños, Claudia. "Piden a diputados presupuesto para derechos humanos". *El Universal*. N° 34,351. México, 15 de noviembre de 2011. p. 14.

Concha, Miguel. "Pérdida de Derechos Humanos Laborales. *La Jornada*. N° 8152. México, 5 de Mayo de 2007. p. 15-16.

Iglesias, Enrique V. "Derechos Humanos Y Desarrollo Económico Y Social". *Revista Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos*. N° 40. México, 2004. pp. 14-21.

Islas Colín, Alfredo. "La jurisprudencia de la SCJN establece que la declaratoria de incompetencia emitida por la CNDH no es un acto de autoridad". *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*. N° 2. México, 2006. pp. 7-15.

Losada Sierra, Manuel. "Origen y desarrollo del iusnaturalismo en Tomas de Aquino". *Revista de Relaciones Internacionales, estrategia y seguridad*. N° 4. Colombia, 2009. pp. 109-125.

Muñoz Ríos, Patricia. "La nueva procuraduría social duplicaría funciones: CNDH". *La Jornada*. N° 9727. México, 8 de septiembre de 2011. p. 10.

Muñoz Ríos Patricia. "Los gobiernos panistas, una década perdida para los trabajadores: informe". *La Jornada*. N° 9594. México, 28 de Abril de 2011. p. 17.

Soberanes Fernández, José Luis. "Sobre el origen de los derechos humanos". *Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos*. N° 1. México, 2006. pp. 89-96.

Nerio Monroy, Ana Luisa. "Derechos Humanos en México". *Revista Contralinea*. N° 187. México, 2010. pp. 24-25.

Mesografía.

ADN Político, disponible en internet:
<http://www.adnpolitico.com/>

Aliat Universidades:
<http://www.aliatuniversidades.com.mx/>

Análisis sobre las Condiciones de trabajo, disponible en internet:
<http://www.slideshare.net/lligao/calculo-de-prestaciones-y-salarios>

Animal Político, disponible en internet:
<http://www.animalpolitico.com/>

América Latina en movimiento, disponible en internet:
<http://alainet.org/>

Amnistía Internacional, disponible en internet:
<http://www.amnesty.org/>

Aporrea, disponible en internet:
<http://www.aporrea.org/>

Aristegui Noticias, disponible en internet:
<http://aristeguinoticias.com/>

Business & Human Rights Resource Centre, disponible en internet:
<http://www.business-humanrights.org/>

Cámara de diputados, disponible en internet:
<http://www.diputados.gob.mx/inicio.htm>

Campaña Nacional sin maíz no hay país, disponible en internet:
<http://www.sinmaiznohaypais.org/>

Centre Europe - Tiers Monde, disponible en internet:
<http://www.cetim.ch/>

Centro de Estudios sobre Desarrollo España México, disponible en internet:
<http://www.cedem.org/>

Centro de Reflexión y Acción Laboral, Cereal, de Fomento Cultural y Educa, disponible en internet:
<http://www.fomento.org.mx/>

Cima Noticias, disponible en internet:
<http://www.cimacnoticias.com.mx/>

CNN expansión, disponible en internet:
<http://www.cnnexpansion.com/>

Colaboratorio PSEM de la FES Zaragoza, disponible en internet:
<http://psem2008.blogspot.mx/>

Colección de Tesis Digitales de la Universidad de las Américas Puebla, disponible en internet:
<http://catarina.udlap.mx:8080/tales/>

Comisión de Fomento de las Actividades de las Organizaciones de la Sociedad Civil, disponible en internet:
<http://www.corresponsabilidad.gob.mx/>

Comisión Económica para América Latina, disponible en internet:
<http://www.eclac.org/>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, disponible en internet:
<http://www.conasami.gob.mx/>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en internet:
<http://www.cndh.org.mx/>

Democracia Ya, disponible en internet:
<http://senderodefeca1.blogspot.com/>

Diario el Sur, disponible en internet:
<http://www.elsurdiario.com.mx/>

Dinero, disponible en internet:
<http://www.dinero.com/>

Equipo Nizkor, disponible en internet:
<http://www.derechos.org/>

Europa-focus, disponible en internet:
<http://www.europafocus.com/>

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata, disponible en internet:
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/>

Fomento Cultural y Educativo, A. C., disponible en internet:
<http://www.fomento.org.mx/>

Frecuencia Laboral, disponible en internet:
<http://www.frecuencialaboral.com/>

Internacional de la Educación para América Latina, disponible en internet:
<http://www.ei-ie-al.org/>

Inter Press Service, disponible en internet:
<http://www.ipsnoticias.net/>

Instituto de Investigaciones Económicas, disponible en internet:

<http://ru.iiec.unam.mx/>

Instituto de Investigaciones Jurídicas, disponible en internet:

<http://www.juridicas.unam.mx/>

Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, disponible en internet:

<http://www.ildis.org.ve/>

Inversión Finanzas, disponible en internet:

<http://www.finanzas.com/>

Lukor, disponible en internet:

<http://www.lukor.com/>

Naciones Unidas Derechos Humanos, disponible en internet:

<http://www.ohchr.org/>

Observatorio de Multinacionales en América Latina, disponible en internet:

<http://www.omal.info/>

Organización de los Estados Americanos, disponible en internet:

<http://www.oas.org/>

Organización Internacional del Trabajo, disponible en internet:

<http://www.ilo.org/>

Organización de Naciones Unidas, disponible en internet:

<http://www.un.org/>

Peace Brigades International, disponible en internet:

<http://www.peacebrigades.org/>

Periódico el Economista, disponible en internet:

<http://eleconomista.com.mx/>

Periódico el Informador, disponible en internet:

<http://www.informador.com.mx/>

Periódico el Mundo, disponible en internet:

<http://www.elmundo.es/>

Periódico el País, disponible en internet:

<http://www.elpais.com/>

Periódico el Excelsior, disponible en internet:

<http://www.excelsior.com.mx/>

Periódico la Crónica de Hoy, disponible en internet:

<http://www.cronica.com.mx/>

Periódico la Jornada, disponible en internet:

<http://www.jornada.unam.mx/>

Periódico la Libre de Bélgica, disponible en internet:
<http://www.lalibre.be/>

Periódico la Nación, disponible en internet:
<http://www.lanacion.com/>

Periódico The New York Times, disponible en internet:
<http://www.nytimes.com/>

Presidencia de la Republica, disponible en internet:
<http://fox.presidencia.gob.mx/>

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C., disponible en internet:
<http://www.prodesc.org.mx/>

Pyme-mpresario, disponible en internet:
<http://www.pymempresario.com/>

Rebelión, disponible en internet:
<http://www.rebellion.org/>

Recursos en la Red, disponible en internet:
<http://rcci.net/>

Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos, disponible en internet:
<http://www.redtdt.org.mx/>

Refundación; Revista Latinoamericana:
<http://www.refundacion.com.mx/>

Revista de Derechos Humanos del Distrito Federal:
<http://dfensor.blogspot.mx/>

Revista Proceso, disponible en internet:
<http://www.proceso.com.mx/>

Secretaria de Economía, disponible en internet:
<http://www.economia.gob.mx/>

Slide Share, disponible en internet:
<http://www.slideshare.net/>

Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en internet:
<http://ius.scjn.gob.mx/>

Tianguis Si, Wal-Mart No, disponible en internet:
<http://wal-mart-no.blogspot.mx/>

Universidad Autónoma Metropolitana, disponible en internet:

<http://www.azc.uam.mx/>

Universidad Carlos III de Madrid, disponible en internet:
<http://e-archivo.uc3m.es/>

Universidad de las Américas Puebla, disponible en internet:
<http://www.udlap.mx/>

Universidad del país Vasco, disponible en internet:
<http://www.hegoa.ehu.es/>

Anexos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Título Primero

Capítulo I

De los Derechos Humanos y sus Garantías

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

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

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. *(Párrafo reformado DOF 06-04-1990)*

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. *(Párrafo reformado DOF 28-01-1992)*

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

(Artículo reformado DOF 17-11-1942, 31-12-1974)

Título Sexto
Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. *(Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008)*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: *(Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008)*

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: *(Párrafo adicionado como encabezado de Apartado A DOF 05-12-1960)*

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; *(Fracción reformada DOF 21-11-1962, 31-12-1974)*

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. *(Fracción reformada DOF 21-11-1962)*

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos; *(Fracción reformada DOF 31-12-1974)*

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. *(Fracción reformada DOF 21-11-1962, 23-12-1986)*

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

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. (*Fracción reformada DOF 04-11-1933, 21-11-1962*)

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. (*Fracción reformada DOF 31-12-1974*)

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación. (*Fracción reformada DOF 09-01-1978*)

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

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a

adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; *(Fracción reformada DOF 31-12-1974)*

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. *(Fracción reformada DOF 31-12-1938)*

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

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado *(sic DOF 21-11-1962)* a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. *(Fracción reformada DOF 21-11-1962)*

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento *(sic DOF 21-11-1962)* o tolerancia de él. *(Fracción reformada DOF 21-11-1962)*

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

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

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

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia. *(Fracción reformada DOF 31-12-1974)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos,

no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. (*Fracción reformada DOF 06-09-1929, 31-12-1974*)

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

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: (*Párrafo reformado DOF 08-10-1974*)

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley. (*Párrafo reformado DOF 24-08-2009*)

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República. (*Fracción reformada DOF 27-11-1961*)

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia; (*Fracción reformada DOF 31-12-1974*)

XI (sic 05-12-1960). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previa el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que

determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. *(Inciso reformado DOF 31-12-1974)*

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos. *(Inciso reformado DOF 10-11-1972)*

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última. *(Párrafo reformado DOF 31-12-1994)*

Ley Federal del Trabajo.

TITULO PRIMERO Principios Generales

Artículo 1o. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

TITULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo
CAPITULO IV
Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

TITULO TERCERO
Condiciones de Trabajo
CAPITULO II
Jornada de trabajo

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

CAPITULO V Salario

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

CAPITULO VI Salario mínimo

Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

CAPITULO VII Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

TITULO CUARTO
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones
CAPITULO I
Obligaciones de los patrones

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI Bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX Bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los

inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133. Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Declaración de Derechos Humanos.

Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 8. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 10. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio: C111 - Sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Preámbulo:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.