DERECHOS HUMANOS LABORALES

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa



DERECHOS HUMANOS LABORALES

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

Experiencia Teórico-práctica
para una estrategia integral
de promoción y defensa





DERECHOS HUMANOS LABORALES
Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa

Segunda Edición, Diciembre 2002

Revisión del libro "Derechos Humanos Laborales" de Carmen Herrera. Primera Edición México, 1996

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)
de Fomento Cultural y Educativo A.C.
Lago Atitlán 46 Col. Pensíl Norte,
Miguel Hidalgo, 11430, México, D.F.

Coedición:

Fundación Friedrich Ebert Stiftung
representación en México
Yautepec 55 Col. Condesa,
06140, México, D.F.

Con las debidas licencias

Impreso en México

Índice

7 **Prólogo:**
Fundación Friedrich Ebert

11 **Introducción:**
Carlos Gerardo Rodríguez Rivera

15 **Primera Sección:** ***Fundamentos para defender Derechos Humanos Laborales***

17 **Capítulo I:** ***Derechos Humanos Laborales***
Rodrigo Olvera Briseño

51 **Capítulo II:** ***El mundo actual del trabajo y la defensa de los Derechos Humanos Laborales***
Federico Vera Pérez

77 **Capítulo III:** ***Responsabilidad de los servidores públicos respecto de la defensa de los Derechos Humanos Laborales***
Angélica González Vega

97 **Segunda Sección:** ***Estrategias de promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales***

107 **Capítulo I:** ***Identificar y Prevenir para defender los Derechos Humanos Laborales***
Alejandra Ancheita Pagaza

129 **Capítulo II:** ***Acciones de exigibilidad en la defensa de Derechos Humanos Laborales***
Pedro Antonio Reyes Linares

Índice

149 **Capítulo III**: ***Acciones de Justiciabilidad en la Defensa de Derechos Humanos Laborales***
Pedro Antonio Reyes Linares

197 **Conclusiones:** ***Prospectiva de Posibilidades para un Mundo donde vivir los Derechos Humanos Laborales***
Equipo Cereal

203 **Apéndice:** ***Fundamentos para una Propuesta Educativa para Defender Derechos Humanos Laborales***
Pedro Antonio Reyes Linares sobre un texto de Rodrigo González Torres

215 **Anexos**

Prólogo

Hoy en día las transformaciones económicas hacen de la defensa y protección de los derechos humanos sociales una de las tareas fundamentales, tanto a nivel nacional como internacional. En el mundo actual, la "globalización", la reestructuración de la producción, las reformas del Estado y laborales plantean desafíos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes, los sindicatos. La realidad laboral mexicana, igual que en otros países latinoamericanos se caracteriza por una creciente liberalización del comercio, la privatización de empresas estatales, la aplicación de planes de ajuste fiscales, el incremento del trabajo informal, la reducción de salarios y en muchos casos, la violación de los derechos laborales.

La publicación que el lector tiene en sus manos busca contribuir a una profundización del diálogo político y laboral que permita a la sociedad mexicana enfrentar adecuadamente los retos que plantea la economía global. Antes de implementar nuevas políticas públicas o revisar los contratos colectivos debemos tener un conocimiento sólido de las leyes laborales nacionales e internacionales y de los valores que las sustentan. Queremos ofrecer con este libro un volumen dedicado a presentar los fundamentos de los derechos humanos sociales y económicos, así como discutir el concepto de los derechos humanos laborales como un componente especial de los derechos anteriormente mencionados.

En efecto, el libro que presentamos no trata sobre los derechos humanos en general sino de un concepto especial: "los derechos humanos laborales." Según la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, los derechos humanos como concepto internacional comprenden tres categorías de derechos específicos: los derechos civiles y políticos, los derechos económicos, sociales y culturales y los derechos de los pueblos. Este libro argumenta que los derechos laborales se ubican principalmente dentro de los derechos económicos y sociales, aunque es obvio que los derechos civiles y los laborales se confunden en la medida en que las condiciones de trabajo afectan la integridad física de la persona.

La FES presenta el tema de los Derechos Humanos Laborales por su importancia en el mundo actual de la globalización. Los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) por ejemplo, constituyen documentos de carácter universal en promoción y protección de un cuerpo

de derechos humanos fundamentales en el sector del trabajo. El mundo del trabajo del siglo XXI continúa padeciendo violaciones de ciertos derechos fundamentales. Asimismo, en algunos países como México, existe una gran discrepancia entre las leyes laborales y su implementación y cumplimiento. Más aún, esta situación podría empeorar habida cuenta de la creciente competencia entre los "mercados emergentes" y entre éstos y las naciones industrializadas. Así, 600 maquiladoras ya fueron cerradas en México y reubicadas en China o América Central en el año 2002. La principal razón de esta reubicación son los salarios de estas regiones, bajísimos en comparación con los salarios mínimos en la misma industria en México.

Por ello, frente al proceso de globalización, la interdependencia de la economía mexicana con la economía mundial y la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos de trabajo, una de las tareas más urgentes tanto para el estado como para el movimiento sindical debe ser la elaboración de una política que toma en cuenta estos procesos en defensa de los derechos laborales. Además, dada la presencia de grandes empresas alemanas en México, el fomento de la cooperación entre sindicatos y organizaciones laborales mexicanos y alemanes sigue siendo de particular importancia para el trabajo de la Fundación Friedrich Ebert.

Los derechos laborales también tienen una especial relevancia a nivel nacional. Para dar un ejemplo: los "contratos de protección", es decir contratos colectivos no negociados, son una práctica muy común en México. Según esta práctica, un supuesto sindicato vende "protección" al empleador por una suma de dólares al año con el objetivo de evitar a la organización sindical auténtica. Esta práctica no solo constituye una violación de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras sino que también refleja la imagen negativa del sindicalismo mexicano.

Para lograr la protección de los derechos laborales el movimiento sindical necesita recuperar la capacidad de negociación y movilización para defender el salario y proteger el empleo. Los sindicatos mismos deberían estructurar una organización auténticamente democrática que participe en la vida política del país contribuyendo a la formación de un sistema político más abierto, más democrático y justo.

Este libro comprende dos partes. La primera ofrece una visión histórica y jurídica de la evolución de los derechos humanos laborales y su significado como parte de los derechos humanos. El capítulo "La responsabilidad de los servidores públicos respecto de la defensa de los Derechos Humanos Laborales", es indispensable para un diálogo más allá del

nivel de la empresa.

La segunda parte, "Estrategias de promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales", tiene como objetivo vincular la teoría y la praxis, y se centra en la elaboración de acciones e instrumentos prácticos. En este sentido, el libro es también un manual con propuestas a los problemas cotidianos que deben enfrentar los trabajadores y trabajadoras, y sus sindicatos.

A un siglo y medio de las luchas iniciadas por el movimiento obrero y socialista europeo en pos de una vida más digna, los derechos humanos sociales y económicos que hunden sus raíces en estos movimientos continúan siendo uno de los pilares fundamentales de sociedades democráticas en donde el respeto de la justicia social y laboral contribuyen a consolidar la tolerancia y la paz.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) promueve el diálogo social y laboral a nivel mundial en pro de una justicia social internacional. Los cambios permanentes en el mundo del trabajo enfrentan a los trabajadores y trabajadoras y sus sindicatos con nuevos desafíos. El objetivo de este libro es contribuir a un conocimiento más profundo sobre los derechos laborales y los principios que los inspiran a fin de fomentar una política orientada a la justicia social.

Svenja Blanke,
Fundación Friedrich Ebert

Introducción

"Los particulares, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones pertinentes tienen la importante misión de contribuir a sensibilizar al público sobre cuestiones relativas a todos los derechos humanos... les corresponde una importante función y una responsabilidad en la función de la democracia, la promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la contribución al fomento y progreso de las sociedades, instituciones y procesos democráticos".

(artículos 16 y 18, Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos; Asamblea general, ONU, 1998).

Son muchas las iniciativas tanto civiles como laborales las que, desde 1996, año de la aparición de nuestro texto Derechos Humanos Laborales (fundamentación teórico-juridíca y propuestas de acción), se han desarrollado local y nacionalmente, motivadas directa o indirectamente en él (observaciones civiles sindicales por ejemplo del sindicato de trabajadores de estacionamientos, similares y conexos, 1998; de la sección IX del SNTE, 1999; o de las elecciones internas electricistas y petroleras del año 2000). Son muchas las luchas obreras que de alguna manera u otra, apoyaron algunas de sus acciones en los mecanismos jurídicos y extrajurídicos ahí sugeridos (por la estabilidad en el empleo, UTIPAC e IBM, 1999; por la defensa del contrato ley en Euzkadi, 2000; o por la instalación de un comité democrático en la delegación III-20 de la sección XI del SNTE, 2001).

Muchas, también, las actividades educativas inspiradas en el concepto Derechos Humanos Laborales, que nuestro libro intentó fundamentar (talleres sobre el tema coordinados con los grupos de derechos humanos pertenecientes a la red nacional Todos los derechos para todos, desarrollados en San Luis Potosí, Chihuahua, Tabasco, Guadalajara y Cd. de México, 1996; creación y divulgación junto con IMDEC, de la carpeta Como defendernos (el promotor de los derechos humanos laborales), 1999; Di-

plomado en Guadalajara de Derechos Humanos Laborales en Coordinación con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) con tres generaciones, sumando 75 egresados a la fecha (2000, 2001 y 2002); y un buen número de talleres y cursos con trabajadoras y trabajadores tanto de apartado A como apartado B, empresas de capital nacional o trasnacional, de la manufactura y servicios, implementados a partir de sus propuestas de acción.

Tal experiencia de organismos civiles de derechos humanos, de sindicatos democráticos, corrientes sindicales democratizadoras, de trabajadores organizados al margen de sus sindicatos o en lo particular, y de la experiencia propia, enmarcadas en la situación del país y de la evolución de la lucha por la vigencia de los derechos humanos en el país, nos demandaron un nuevo esfuerzo por replantearnos lo que hemos venido haciendo y diciendo. La inspiración ha sido múltiple, desde la demanda de la primera edición, agotada con rapidez, hasta la experiencia reseñada arriba que nos hizo ver lagunas, deficiencias y caminos de superación y mejoramiento del planteamiento inicial. Esta re-elaboración y nueva edición ahora la presentamos bajo el título de Derechos Humanos Laborales: experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa.

También la persistente violación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras sirve de acicate a este nuevo esfuerzo. La incidencia de la conflictividad laboral no cesa. Sus manifestaciones tanto institucionalizadas como las de hecho, se han incrementado en la nueva administración de Vicente Fox, muy en sentido contrario a la "paz laboral" proclamada por el secretario del Trabajo y Previsión Social. La incidencia de denuncias ante las autoridades del trabajo aumentó 29%, entre 2000 y 2001 (de 148 mil a 210 mil).

Los trabajadores, en general, siguen siendo expuestos al desamparo y a la falta de tutela por parte del Estado. Quedan expuestos a todo tipo de violación de sus derechos: despidos injustificados, ampliación de horas trabajadas e incumplimiento de prestaciones como aguinaldo, indemnización, vacaciones y pago de utilidades (durante el año 2000 la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a nivel federal consignó 73 mil quejas y asesorías, la cifra subió a 93 mil al año siguiente).

El problema del empleo no ha sido resuelto. En los últimos diez años se debieron haber creado por lo menos, diez millones de puestos de trabajo. La creación ronda escasamente los seis. La persistencia de políticas laborales neoliberales, contrasta en sus resultados, con el desarrollo

económico mexicano alcanzado durante los años de 1935 a 1982: el PIB per cápita, tasa promedio anual creció a sólo 0.39% de 1983 a 2001 (contra 3.3% anual del período contrastado); la inversión fija bruta decreció en un -0.12% anual (contra el crecimiento del 5.9% del período 35-82), y los salarios mínimos perdieron el 69% de su poder adquisitivo, se redujeron a menos de la tercera parte de los vigentes en 1982. El número de trabajadores sin prestaciones se incrementó de 5 a 22 millones de 1988 a 1998. Es decir, la precarización del trabajo tampoco cesa, lo que vuelve más indigna e irrespetada esa dimensión de la vida humana que es la laboral.

Esta nueva edición es ofrecida en dos grandes secciones, unas conclusiones, un apéndice y cuatro anexos. La primera sección sugiere la argumentación, características, y contexto social de la propuesta: Fundamentos para defender Derechos Humanos Laborales. La segunda está más orientada a las acciones por las cuales identificar y prevenir las violaciones a derechos humanos emanados de los mundos del trabajo: Estrategias de promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales.

La primera parte desarrolla la evolución de los derechos humanos hasta su enriquecimiento como derechos económicos, sociales y culturales. Fundamenta jurídicamente los derechos humanos laborales y especifica tanto de quién es la responsabilidad de hacerlos efectivos como su exigibilidad y justiciabilidad. Establecemos también una crítica a la distinción entre derechos civiles y económicos. Tal fundamentación es contextuada en la situación laboral, en los factores que pueden dar razón de su causalidad y en los procesos que pueden re-encauzarla. No podemos enmarcar los derechos humanos laborales (DHL), sin aludir a la responsabilidad de los funcionarios públicos en la vigencia de los mismos.

La segunda parte es la de la acción. Ahora la presentamos como una estrategia integral de acción múltiple. Primero van los factores que posibilitan o impiden su vigencia. Se trata de identificar y prevenir para defender los DHL. En segundo sitio, las acciones para hacer reconocer socialmente el reclamo laboral como derecho humano y, por último, los procedimientos jurídicos de justiciabilidad que aseguren el derecho de Justicia Laboral y permita la reparación del daño. Todo esto para que trabajadores y trabajadoras puedan dar cumplimiento cabal a la exigencia de realización cabal de sus Derechos Humanos Laborales.

Rematamos, en las conclusiones, con un horizonte utópico para los derechos humanos en los mundos del trabajo. De modo que no sólo mejoremos nuestra capacidad para la denuncia sino que, a la par, hagamos crecer la imaginación creativa que acerque nuevas posibilidades para los

trabajadores.

En el apéndice va nuestra propuesta educativa, también reformulada por la experiencia, y en los anexos, insumos útiles a la hora de la promoción y defensa de los derechos laborales: un directorio de organizaciones y de diversas instancias de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y una lista pormenorizada de los materiales del CEREAL.

Ponemos pues en sus manos, una herramienta renovada para acotar la incertidumbre que pretende ser la norma de la vida laboral del país, para defender lo que se va conociendo y para reivindicar aquello a lo cual uno tiene derecho y que representa una dosis socialmente verificable de dignidad humana. Realmente creemos que sin justicia laboral, democracia, independencia y libertad sindicales, no hay paz laboral alguna. Realmente creemos que los derechos humanos laborales son imprescindibles e irrenunciables a la hora de una cruzada nacional por una vida democrática a la altura de los habitantes del país.

Centro de Reflexión y Acción Laboral, CEREAL,
Diciembre, 2002.



Primera Sección:

Fundamentos para defender Derechos Humanos Laborales

Derechos Humanos Laborales

I

Con cada vez mayor frecuencia, grupos de trabajadores, corrientes sindicales y miembros de organismos de la sociedad civil hablamos y luchamos alrededor de los Derechos Humanos Laborales. Por Derechos Humanos Laborales (que hemos abreviado DHL) entendemos: *Todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, les hace posible alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.*

Reconociendo que el uso de la expresión ha ido ganando aceptación, es necesario proporcionar una fundamentación teórica de los mismos que convenza, por una parte al movimiento obrero, y por la otra al movimiento de Derechos Humanos. Dicha fundamentación nos permitirá mirar el horizonte y apuntar ya las posibilidades que ofrece para el planteamiento de una Estrategia Integral de Promoción y Defensa de Derechos Humanos Laborales.

Para ello, ubicaremos, teórica e históricamente, a los Derechos Humanos en general, pasando a la clasificación tradicional que habla de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Y, dentro de éstos, a los Derechos Humanos Laborales. Finalmente, mostraremos la necesidad de reconocer que en los mundos del trabajo se juegan Derechos Humanos, tanto los Derechos Humanos Laborales como los llamados Derechos Civiles y Políticos.

1. Los Derechos Humanos y su Evolución

1.1 El concepto de derechos humanos

Algo debe estar pasando para encontrarnos en la dramática situación de que un gobierno que impulsa su política laboral con base en la inestabilidad laboral, la precarización salarial y el corporativismo sindical, afectando de manera generalizada y sistemática a las grandes mayorías de la población, pueda ufanarse en foros nacionales e internacionales de estar comprometido con la defensa de los derechos humanos.

Entre los diversos factores que explican esta situación, queremos referirnos a la imprecisión conceptual que existe acerca de los Derechos Humanos en general, y a los Derechos Humanos Laborales en particular. Y cómo esta imprecisión ha facilitado que se desligue la situación en los mundos del trabajo del creciente impulso social por la defensa y promoción de los Derechos Humanos y la Democracia en nuestro país.

Existen diversos intentos por conceptualizar los Derechos Humanos, sin que se haya logrado constituir una sola definición válida y aceptable para todos. Citamos aquí algunos de estos intentos:

• Para el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, "son las garantías que requiere un individuo para desarrollarse de manera integral y plena en la vida social como persona, como un ser dotado de sentido y racionalidad". "...los Derechos Humanos constituyen una suerte de conciencia moral de la humanidad y en consecuencia, no pueden ser abolidos válidamente por los estados en sus legislaciones internas.

• El Papa Juan Pablo II, en su encíclica Centesimus Annus, considera que "Aparte de los derechos que el hombre adquiere con su propio trabajo, hay otros que no proceden de ninguna obra realizada por él, sino de su dignidad esencial de persona".Y también que "...la negación de la dignidad trascendente de la persona, imagen de Dios invisible y, precisamente por esto sujeto natural de derechos que nadie puede violar: ni el individuo, el grupo, la clase social, ni la nación o el Estado. No puede hacerlo tampoco la mayoría de un cuerpo social, poniéndose en contra de la minoría, marginándola, oprimiéndola, explotándola o incluso intentando destruirla"

• El catedrático don Eusebio Fernández, experto en el tema, afirma que "...solamente los derechos morales, o lo que equivale a decir, los derechos que tienen que ver más estrechamente con la idea de dignidad humana, pueden ser considerados como derechos humanos fundamentales".

En lo que coinciden dichos esfuerzos es en sus elementos más importantes: el hecho de que existen, se respetan y reconocen por los valores y atributos que tiene la persona humana, como dignidad, sentido, o racionalidad; y el que por esos atributos, la persona debe gozar de sus derechos, teniendo la facultad de exigirlos y gozarlos efectivamente, frente a todos, particulares y autoridades. Atributos que forman también parte de los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.

Por otro lado, tanto la doctrina como los textos legales, y el ciudadano de a pie, hacen referencia a los Derechos Humanos, usando como sinónimos, términos como garantías individuales, libertades públicas, derechos públicos subjetivos, derechos de la personalidad, derechos personalísimos, derechos fundamentales, derechos naturales, derechos morales, derechos innatos, derechos inalienables, derechos iguales, e incluso otros .

Sin analizar en detalle las diferencias en los significados, teóricos y prácticos, existentes entre tales términos, conviene precisar que los Derechos Humanos tienen una estructura tridimensional -ética, jurídica y política-, por lo que diferenciamos a los "Derechos Humanos" como aquellas exigencias a la vez, ético-jurídicas y ético-políticas, que tienden a concretarse en exigencias jurídicos-positivas. De esta manera, expresiones como garantías individuales, derechos fundamentales y libertades públicas (por citar algunas) las entendemos como Derechos Humanos, cuando han sido reconocidos por los ordenamientos jurídicos estatales que gozan, al menos en principio, de un sistema de garantías reconocidos por las normas jurídicas.

Esta distinción conlleva dos consecuencias:

• Referir los Derechos Humanos no sólo al ámbito de acción del Estado, específicamente el Gobierno, para inscribirlos en una lógica que abarque a todos los actores de sociedad. De manera que debemos considerar que no sólo los agentes del Estado son susceptibles de violar Derechos Humanos sino también, como efectivamente sucede en nuestro país, las corporaciones multinacionales y otros particulares situados en posición de poder, como son el patrón y el dirigente sindical, frente a los trabajadores.

• Trascender el estricto campo jurídico que reduce los Derechos Humanos a partir de una teoría de los derechos subjetivos. Es decir, que la existencia y defensa de los Derechos Humanos no se ve limitada al reconocimiento dado por el Estado, mediante instrumentos jurídicos. El mismo proceso histórico del reconocimiento de los Derechos Humanos, nos

hace evidente la existencia de algunos de éstos que aún se encuentran en el ámbito de la exigencia del reconocimiento legal. Valga por citar un ejemplo, la exigencia desde la perspectiva de los Derechos Humanos, de voto libre y secreto en las elecciones sindicales.

Finalmente, otra de las razones de la ambigüedad en la que tradicionalmente se ha movido la doctrina de los Derechos Humanos, es el haber partido de premisas metafísicas abstractas, sin una concreta especificación histórica y sin hacer referencia a situaciones existenciales-reales de la persona. Esto ha facilitado la existencia de definiciones de Derechos Humanos que, o bien no aportan ningún elemento nuevo que permita caracterizar tales derechos ("los derechos del hombre son los que le corresponden al hombre por el hecho de ser hombre"), o bien no especifican el contenido de tales derechos.

De forma alternativa, diversas organizaciones han intentado hacer una definición descriptiva de los Derechos Humanos, en que se considere su aspecto histórico, relacional y contextual. Por citar un ejemplo, mencionaremos la definición elaborada por el Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África, que será la definición que servirá de base a nuestra propuesta:

"Los Derechos Humanos son aquellas exigencias de poder social cuya toma de conciencia en cada momento histórico por los individuos y grupos sociales, en cuanto que manifestación de los valores sociales fundamentales, supone la pretensión de garantizarlos bien por la vía institucional, bien a través de medios extraordinarios".

La anterior definición de los Derechos Humanos nos remite a un proceso histórico, mediante el cual, la lucha de hombres y mujeres consigue que ciertas exigencias sociales sean reconocidas como valores de convivencia social fundamentales. De esta manera, hace explícita una característica fundamental de los Derechos Humanos, su reconocimiento histórico, que abordaremos enseguida.

1.2. La evolución histórica de los derechos humanos

Hablar de Derechos Humanos implica conocer los contextos históricos, las luchas sociales, que posibilitaron su reconocimiento. Y, además, es necesario conocer los instrumentos legales con los que se garantiza institucionalmente su cumplimiento.

Tradicionalmente este proceso histórico es dividido en tres etapas, a las que se han denominado las Tres Generaciones de los Derechos Humanos:

1ª Generación, llamada de los Derechos Civiles y Políticos, reconocidos a finales del siglo XVIII, define que para que se hagan efectivos se requiere de una actitud de respeto por parte del Estado y los funcionarios públicos; además de impulsar el libre goce que de ellos deben tener los ciudadanos y ciudadanas por el simple hecho de serlo. Entre ellos tenemos: el derecho a la vida, a la integridad personal, a asociarse, a expresarse.

2ª Generación, o de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), reconocidos a principios de este siglo, para lo que contribuyeron de manera importante la Revolución Mexicana (1910) y la Rusa (1917). Establece que el goce de estos derechos requiere de una participación activa y positiva del Estado y de los funcionarios públicos, a fin de satisfacer las necesidades socioeconómicas de la población.

3ª Generación, conocida a su vez como la de los Derechos de los Pueblos o de la Solidaridad, contempla aquellos derechos reconocidos en la segunda mitad del siglo pasado. Se refieren a la preservación de la vida humana, de los recursos naturales, del equilibrio ecológico, de las culturas, etcétera. Requieren la participación conjunta de pueblos y gobiernos, quienes en una actitud de vigilancia y respeto impulsarán mecanismos cuyo respaldo legal garantice tales derechos.

Es necesario aclarar el hecho de que los diferentes derechos que conforman los Derechos Humanos hayan sido reconocidos en diferentes contextos históricos, en un proceso de constante ampliación de sus contenidos, de ninguna manera significa que alguno de ellos sea más importante que otro.

El ejercicio de todos estos derechos es indispensable para que los trabajadores vivan con dignidad, como se describirá a lo largo de este capítulo. Es por ello que, actualmente, se reconoce que los Derechos Humanos son integrales e indivisibles: la falta de uno sólo de ellos significa la violación de los Derechos Humanos de la persona o colectividad de que se trate.

Derechos reconocidos	Contexto histórico	Primeros Instrumentos jurídicos
Primera generación		
Vida Integridad física y moral Libertad y seguridad personal Igualdad Libertad de pensamiento, creencia y expresión Inviolabilidad del domicilio Libertad de tránsito Acceso a la justicia Nacionalidad Elegir y ser elegido a cargos públicos asociación y manifestación	La burguesía cuestiona a la nobleza Surgimiento y desarrollo del capitalismo Liberalismo Revolución francesa (1789) Independencia de Estados Unidos (1776)	Declaración de los derechos del hombre y Ciudadano (1789) Declaración de Independencia de los Estados Unidos Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
Segunda generación		
Propiedad individual y colectiva Seguridad económica Alimentación Trabajo Seguridad social Salud Vivienda Educación Acceso a la cultura	los obreros exigen de forma más profunda sus derechos Socialismo, justicia social y bienestar común revolución Mexicana (1910) Revolución Rusa (1917)	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) Declaración del Pueblo Trabajador y Explotado (1917) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
Tercera generación		
A la Paz Al desarrollo Autodeterminación de los Pueblos Medio ambiente Solidadridad	Guerra Fría, armamentismo Surgimiento de movimientos de Liberación Nacional Internacionalización de conflictos	Declaración Universal de los Derechos de los Pueblos (1976) Carta de los deberes y derechos de los Estados (1976)

2. Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

Si, como hemos visto, existe ambigüedad en la concepción de los Derechos Humanos, mayor es aún la ambigüedad que rodea el reconocimiento y garantía de los llamados "Derechos Económicos, Sociales y Culturales" (DESC), entre los que se encuentran los Derechos Humanos Laborales, y su comprensión como parte integral e indivisible de los Derechos Humanos. Su significado no es unívoco, siendo recogidos como tales derechos, tanto por los ordenamientos jurídicos como por la doctrina, derechos de naturaleza muy heterogénea.

En sentido objetivo pueden entenderse como el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales.

En su sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos.

Es preciso señalar que los textos de Derechos Humanos, tanto estatales como internacionales, no realizan una autentica clasificación sistemática de estos derechos, sino que se limitan tan sólo a enumerarlos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 22, recoge el derecho de todo ser humano a la seguridad social y a la realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Los artículos 23 y siguientes van enunciando los diversos derechos: El derecho al trabajo (Artículo 23.1). El derecho a la libre elección de trabajo (Artículo 23.1.) El derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (Artículo 23.1). El derecho a la protección contra el desempleo (Artículo 23.1). El derecho a un salario igual por un trabajo igual (Artículo 23.2). El derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana e integrada si es necesario, en otros medios de protección social.. (Artículo 23.3) El derecho a fundar sindicatos (artículo 23.4). El derecho a sindicarse (artículo 23.4). El derecho al descanso (artículo 24). El derecho al ocio (artículo 24). El derecho a una limitación razonable del tiempo de trabajo (artículo 24). El derecho a unas vacaciones periódicas pagadas (artículo 24). El derecho a un nivel de vida adecuado. (artículo 25.1). El derecho a seguros sociales o derecho a la seguridad social (Artículo 25.1). El derecho de

los niños y de las madres a cuidados especiales y a la protección social. (artículo 25.2). El derecho a la educación (artículos 26.1, 26.2, y 26.3). El derecho a la cultura (artículo 27.1). El derecho a la protección de la propiedad intelectual (artículo 27.2).

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce los siguientes derechos: El derecho al trabajo (artículo 6). El derecho al goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (artículo 7). El derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 7). El derecho a un salario digno (artículo 7). El derecho al descanso (artículo 7). El derecho a la limitación de la jornada laboral (artículo 7). El derecho a disfrutar de vacaciones periódicas pagadas (artículo 7). El derecho a fundar sindicatos. (artículo 8). El derecho a la libre sindicalización (artículo 8). El derecho a formar federaciones y confederaciones de sindicatos (artículo 8). El derecho a la huelga (artículo 8). El derecho a la seguridad social (artículo 9). El derecho a un nivel de vida adecuado en cuanto a la alimentación, vestido, vivienda, y, a estar protegido contra el hambre (artículo 11). El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12). El derecho a la educación (artículo 13). El derecho a participar en la vida cultural y a gozar de los beneficios del progreso científico y de sus obligaciones (artículo 15).

A pesar de que estos derechos responden y son concreción del avance histórico de los valores de libertad, igualdad y fraternidad, de la tradición liberal, aún existen muchas personas que ponen en duda su garantía jurídica en comparación a la que gozan los derechos civiles y políticos. En los diversos sistemas jurídicos occidentales, y a pesar de estar consagrados constitucionalmente, se niega que algunos de estos derechos (como el derecho al trabajo o el derecho a una vivienda digna) constituyan auténticos derechos fundamentales, reduciéndolos a puros principios programáticos que deben inspirar la legislación social. En otros casos, se hace depender su garantía del hecho de que las condiciones materiales y económicas del país así lo permitan.

De manera tal que teóricamente, y en la vida cotidiana de los ciudadanos, sigue sin asumirse que la vigencia de los DESC es la superación, debida a un proceso histórico de ampliación de conciencia y lucha social, de la concepción que entendía a los Derechos Humanos únicamente como derechos individuales, para convertirse en un instrumento, a la vez utópico y práctico, para garantizar el efectivo respeto de la dignidad de las personas y los pueblos. A continuación, un cuadro que puede ilustrar las diferentes concepciones entre una perspectiva individualista y otra social:

Derechos individuales	Derechos sociales
La persona reducida al ser humano en abstracto	La persona considerada como el ser humano, situado social e históricamente, en relación a necesidades concretas
Los Derechos Humanos entendidos como anteriores al Estado	Los derechos Humanos entendidos con un origen histórico y social concreto
Entendidos como limitación a la arbitrariedad del Estado	Entendidos como exigencias de realización frente al Estado

Sin embargo, estas consideraciones no deben llevar a entender a los DESC como contrapuestos o ajenos a los derechos civiles y políticos. Por el contrario, están tan fuertemente interrelacionados con los derechos civiles y políticos que, al menos en cierto sentido, permiten hacerlos realidad. Sólo cuando las personas puedan disponer de un trabajo de acuerdo a sus capacidades; cuando se les asegure un salario justo y equitativo; cuando se proteja la salud, a los menores, a las personas de la tercera edad, a la maternidad; el libre acceso a la cultura, a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, entre otros, tendremos un verdadero derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, etc...

3. Los Derechos Humanos Laborales

Tomando en cuenta que, en términos generales, se reducen los Derechos Humanos a los llamados derechos civiles y políticos, vemos necesario impulsar incluso desde el lenguaje la conciencia de los DESC como auténticos Derechos Humanos; de igual jerarquía que el resto de los Derechos Humanos, por lo que su violación no debe ser considerada como un aspecto menor frente al tema de los derechos civiles.

Nace entonces el concepto de los Derechos Humanos Laborales (DHL) referidos a todas aquellas exigencias individuales y colectivas cuya satisfacción garantice a las personas, en tanto trabajadoras, el respeto a su dignidad y su pleno desarrollo.

Como se mencionó en la evolución histórica de los Derechos Humanos,

es en los de la Segunda Generación que encontramos los derechos reclamados por los trabajadores, los cuales fueron reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, el 5 de febrero de 1917, aspecto fundamental para la historia del país surgido de la Revolución Mexicana que convirtió al Estado en responsable de hacerlos efectivos.

Antes de este reconocimiento como derechos sociales, los derechos laborales eran parte de los civiles, considerados como Derecho Privado. Es decir, aquellos cuyo respeto sólo interesaba a los particulares y no a la sociedad. El gran logro de la Revolución fue que en el Artículo 123, se contemplara un amplio reconocimiento de derechos para los trabajadores y trabajadoras, y que su respeto interesara a toda la sociedad, quedando por encima de los derechos privados, entre ellos: la familia, la propiedad o los contratos relacionados con los bienes.

Expone Cuauhtémoc López: "...son producto inacabado de la lucha y el trabajo –en todos los campos de la vida-, de todos los seres humanos que han existido,... una síntesis histórica del pensamiento y las luchas sociales; la síntesis más importante y más condensada de toda la evolución humana.[1]";

Dando esa dimensión a los derechos laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución a la cual más de 150 países, entre ellos México, reconocen autoridad y responsabilidad para hacer que entre ellos los derechos de los trabajadores se hagan efectivos, establece en el inciso a), apartado II de la Declaración relativa a sus fines y objetivos:

"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 de igualdad de oportunidades..."

Las demandas planteadas por los trabajadores en toda su historia de lucha, los derechos reconocidos por la OIT y por nuestra propia Constitución Política, así como algunos derechos reclamados actualmente (eliminación del apartado B del Artículo 123; acceso a guardería para los hijos de todas las madres trabajadoras; permiso con goce de sueldos para atender a los hijos, cuando se encuentren enfermos; participación de los

[1] López Casillas, Cuauhtémoc A., "Dos ideas sobre la integralidad y los Derechos Humanos". Texto de apoyo para el Taller Nacional "Educación popular en Derechos Humanos", primera parte. Área de Educación Popular para la Paz, la Solidaridad y los Derechos Humanos de IMDEC, Guadalajara, Jal., 1991, p. 4.

trabajadores en la administración de las empresas; garantías democráticas de elección sindical, por ejemplo); significan una importante tarea para lograr su reconocimiento y es lo que entendemos y definimos como Derechos Humanos Laborales.

Más allá de su reconocimiento legal, y tomando en cuenta que tal reconocimiento se ha dado no sólo en la Ley Federal del Trabajo o en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sino en documentos estrictamente de Derechos Humanos como se mencionó anteriormente, estas exigencias se articulan en torno a 10 grandes ejes, 10 Derechos Humanos Laborales:

> *Porque son los que posibilitan las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas que dependen de una ocupación asalariada para vivir, los derechos de trabajadores y trabajadoras sí son Derechos Humanos.*

EMPLEO ESTABLE.- Este derecho implica la posibilidad de elegir libremente al trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, ser capacitados para realizarlo; garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo e indemnización por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad.

SALARIO SUFICIENTE.- Consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social; a percibir salario igual por trabajo igual; y a garantizar a los trabajadores su subsistencia cuando se jubilen mediante un sistema de pensiones.

CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO.- Comprende: horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; condiciones de trabajo seguras y saludables; así como indemnización por riesgos de trabajo.

LIBERTAD SINDICAL.- Significa la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de los trabajadores en un sindicato, sin intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical; libertad para elegir libre y con garantías democráticas a los representantes; protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo

sindical; y facultad de regular y organizar la vida interna del sindicato mediante estatutos.

CONTRATACIÓN COLECTIVA.- Este derecho se entiende como la posibilidad de tomar en cuenta los intereses y voluntad de los trabajadores, así como las condiciones reales de la empresa, para la determinación bilateral de condiciones de trabajo. Implica que los trabajadores, organizados como sindicato, negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. Cuando existe la participación equitativa de las dos partes (trabajadores y empresa), es lo que se llama bilateralidad contractual.

HUELGA.- Acto legítimo de los trabajadores para ejercer los derechos de los trabajadores. Consiste en suspender las labores de la empresa o centro de trabajo para presionar al patrón, a fin de conseguir un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad, así como ejercer el derecho de contratación colectiva.

DERECHOS A EQUIDAD DE GÉNERO.- Estos derechos se refiere a la garantía que debe ofrecerse de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral, y las medidas tendientes a realizar efectivamente la equidad de género. Esto implica prohibiciones específicas (prohibición de la discriminación o de prácticas que favorezcan la discriminación y la violencia en contra de las personas por razón de género, como el hostigamiento sexual) y derechos que protejan algunas condiciones especiales en la realización del trabajo (garantías de protección de la maternidad). Aunque hacemos énfasis especial a la discriminación por género, por la importancia y gravedad de ésta, el derecho a la equidad ha de entenderse en un sentido amplio, respecto de cualquier caso de discriminación, por cualquier otra razón, en el ámbito laboral.

PROTECCIÓN AL TRABAJO DE MENORES.- Es la prohibición del trabajo para menores de 14 años, salvo en condiciones especiales (ver Convención de Derechos del Niño ratificada por México ante la Organización de las Naciones Unidas). El Estado debe garantizar protección y vigilancia para que el menor continúe sus estudios. Los mayores de 14 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

IRRENUNCIABILIDAD A DERECHOS ADQUIRIDOS.- Significa que no se puede renunciar a ningún derecho adquirido aun cuando exista un documento firmado ante testigos o cualquier autoridad. Esto significa también la obligación del Estado y del patrón de respetar siempre los derechos del trabajador.

JUSTICIA LABORAL.- Se 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.

El orden en que se han mencionado los DHL reconocidos, de ninguna manera refleja un nivel de importancia; no obstante es necesario considerar que en algunos casos se requiere necesariamente que existan los otros, por ejemplo: no se puede reclamar el respeto a la libertad sindical si no se tiene empleo.

Todos ellos cuentan con un mayor o menor grado de reconocimiento legal, todos ellos son indispensables para considerar que somos una sociedad respetuosa de los Derechos Humanos, todos ellos son sistemática y generalizadamente violados en nuestro país.

Otro aspecto importante para entender la importancia de reafirmar los DHL es que, si bien es cierto que el "derecho al trabajo" es un derecho reconocido por las principales declaraciones internacionales actuales de Derechos Humanos, no menos cierto es que a sus necesarias concreciones se les niega el carácter de Derechos Humanos. De manera que violaciones a la jornada del trabajo, la precariedad de los salarios, la antidemocracia en las organizaciones sindicales, el acoso sexual y laboral, la discriminación de género en materia de salario y condiciones de trabajo, así como la impunidad con que los órganos de justicia del Gobierno cubren a empresarios y líderes sindicales, son vistos como actos ilegales, en todo caso anticonstitucionales, pero de ninguna manera como violaciones a Derechos Humanos.

Ante lo cual, afirmamos que es necesario impulsar la exigibilidad como Derechos Humanos de los 10 Derechos Humanos Laborales, independientemente de que estén o no reconocidos expresamente en los textos específicos de Derechos Humanos. Aún cuando no estén reconocidos expresamente, la integralidad e indivisibilidad de los Derechos Humanos nos permite argumentar la calidad y exigencia como Derechos Humanos de los 10 Derechos Humanos Laborales.

Por citar algunos ejemplos:

El derecho a disfrutar de Condiciones Satisfactorias de Trabajo está reconocido en las principales declaraciones de Derechos Humanos a través del reconocimiento de los genéricos derechos a la vida, a la salud, a la seguridad personal, y a la integridad psicofísica y moral; independientemente de que exista el reconocimiento explícito de este derecho en algu-

nas de ellas, como el Artículo 23.1.de la Declaración Universal de Derechos Humanos o el Artículo 14 de la Declaración Americana de Derechos del Hombre.

El derecho a un Salario Digno es un derecho reconocido a través del reconocimiento de los genéricos derechos a la vida, a condiciones equitativas de trabajo (entre las cuales, obviamente, la existencia de un salario digno), a la igualdad de manera que no hay ninguna razón que justifique la discriminación salarial; independientemente de que se encuentre reconocido expresamente en algunas de las declaraciones internacionales, como el Artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos o el Artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El derecho a la libre sindicalización está reconocido en las principales declaraciones internacionales de Derechos Humanos a través del reconocimiento del genérico derecho a la libertad, a la igualdad, a la libertad de asociación; independientemente de que se encuentre reconocido expresamente en algunas de ellas, como la Declaración Americana de Derechos Humanos que reconoce este derecho en el artículo 22, o la Declaración de los Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 de la OIT.

4. Características de los Derechos Humanos Laborales

Los DHL, como parte de los derechos humanos de las personas trabajadoras, han sido explicados desde distintas visiones por estudiosos del tema y las coincidencias fundamentales que nos sugieren son las siguientes:

NACEN POR LA DIGNIDAD HUMANA, lo que les da origen es la dignidad humana, inseparable a hombres y mujeres; no las leyes ni la voluntad del gobierno, de los patrones, ni de nadie. La lucha de los trabajadores en toda la historia no ha sido para adquirirlos, sino para conquistar su reconocimiento.

SON INHERENTES, es decir, inseparables de cada persona que depende del trabajo para vivir.

SON DE HOMBRES Y MUJERES, porque pertenecen a todas las personas que dependen del trabajo para vivir o desarrollarse.

SON IRRENUNCIABLES, pues al ser parte del ser humano, no se le preguntó si los aceptaba o no; lo que hace que tampoco pueda renunciar a ellos, transferidos o prestarlos, y mucho menos permitir que le sean

negados.

SON INTEGRALES, la suerte de un derecho humano laboral está relacionada con la suerte de todos los demás derechos humanos, lo que significa que si uno es quebrantado, provoca también la violación de los demás; por ejemplo, si se vulnera el derecho al salario, se viola el derecho a la salud, a la alimentación, etcétera. Y si se goza, posibilita el disfrute de otros.

SON INACABADOS, así como la naturaleza, la vida humana o las formas de organizar la producción, constituyen un proceso dinámico con permanentes cambios, van surgiendo también nuevas necesidades y aspiraciones que los trabajadores van reclamados como parte de sus derechos humanos. No son algo acabado, por ejemplo: las garantías por maternidad de las mujeres trabajadoras en el siglo pasado prácticamente no existían; y como fueron establecidos en la Constitución a partir de 1917, sin cambios sustantivos acordes a los momentos actuales, todavía no llegan a hacerse efectivas, por lo que hoy los sindicatos y organizaciones de mujeres demandan, entre muchas otras cosas, el respecto de garantías ya establecidas y el reconocimiento de otros derechos como el permiso con goce de sueldo para atender a los hijos cuando están enfermos.

SON SIEMPRE EXIGIBLES, los derechos humanos laborales duran todo el tiempo en que la persona depende del trabajo para vivir o desarrollarse, por eso, ningún momento es tarde para exigirlos o iniciar la lucha para hacerlos efectivos.

LOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS SON COMPLEMENTARIOS, el respeto de los derechos individuales posibilita el goce de los colectivos, por ejemplo, el derecho de asociación (Artículo 9º de la Constitución), es un derecho individual que si es respetado, hace posible un derecho que sólo se ejerce colectivamente como es el derecho de huelga (contemplado en el Artículo 123 Apartado A, fracciones XVII y XVIII); el cual si es respetado, dará oportunidad a la defensa o conquista de mejoras en derechos adquiridos, como salarios y prestaciones.

SON LOS MÍNIMOS INDISPENSABLES, en su progresiva evolución, los DHL son mínimos que las personas necesitan para vivir con dignidad.

Ahora bien, una vez que identificamos o caracterizamos los DHL, será más sencillo entender que, cuando nos referimos a ellos, estamos hablando de Derechos Humanos como una misma cosa. Sin embargo, en la lucha por su defensa, el aspecto laboral ha quedado olvidado o se le ha dado poca importancia, a pesar de que en este campo los derechos

Derechos Humanos Laborales	Constitución Política Mexicana	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
artículo	***artículo***	***artículo***	***artículo***	***artículo***
Empleo Estable	1, 5, 123 A: XIII-XXII-XXV-XXVI-XXVII; B: VII Y IX	23.1 y 23.2	2.1, 3, 6.1, 6.2, 7 c)	3, 4.1, 8.1, 8.2, 8.3
Salario Suficiente	123 A: VI-VII-IX a XII-XXIII-XXIV-XXVII-XXIX-XXX; B: IV-V-VI	23.2, 23.3, 25.1	7 a)-i)	
Condiciones Satidfactorias de Trabajo	123 A: I-IV-XII-XIV-XV-XXVII-XXIX; B: I-II-III-VIII-Ix e)-Ix f)	23.1 Y 24	6.2, 7, 9, 12.2 b) y c)	
Libertad Sindical	6, 9, 123 A: XVI; B: X	23.4	23.4	19.1, 19.2, 21, 22, 25 b)
Huelga	123 A: XVII; B: X			
Contratación Colectiva	Falta su garantía constitucional			
Derechos de Equidad de Género	123 A: V-XXIX; B: XI, a) y c)	25.2	3, 7 i), 10.2	3, 14, 26
Protección del Trabajo de Menores	123 A: III		10.3	24.1
Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos	123 A: XXVII			
Justicia Laboral	1, 8, 14, 16, 17, 103, 107, 123 A: XX; B: XII y XIII	10		2.3, 14.1, 26

humanos han sido gravemente violados. Incluso, se ha llegado a afirmar que la violación a los DHL es "menos grave", frente a situaciones como una privación ilegal de libertad o un caso de tortura. Más adelante en este mismo capítulo nos extenderemos en este tema.

5. Fundamentación Jurídica de los Derechos Humanos Laborales

Los derechos que hemos mencionado como fundamentales de hombres y mujeres que viven del trabajo asalariado, están reconocidos en el sistema jurídico mexicano, en los diferentes instrumentos legales relacionados con los derechos laborales. En el cuadro de la siguiente página, presentamos con detalle los instrumentos de Derecho Interno y de Derecho Internacional aplicables en México, que contienen la fundamentación jurídica de cada uno de los que llamamos Derechos Humanos Laborales.

Derechos Humanos Laborales	Constitución Política Mexicana	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
artículo	***artículo***	***artículo***	***artículo***	***artículo***
Empleo Estable	1, 5, 123 A: XIII-XXII-XXV-XXVI-XXVII; B: VII Y IX	23.1 y 23.2	2.1, 3, 6.1, 6.2, 7 c)	3, 4.1, 8.1, 8.2, 8.3
Salario Suficiente	123 A: VI-VII-IX a XII-XXIII-XXIV-XXVII-XXIX-XXX; B: IV-V-VI	23.2, 23.3, 25.1	7 a)-i)	
Condiciones Satisfactorias de Trabajo	123 A: I-IV-XII-XIV-XV-XXVII-XXIX; B: I-II-III-VIII-IX e)-IX f)	23.1 Y 24	6.2, 7, 9, 12.2 b) y c)	
Libertad Sindical	6, 9, 123 A: XVI; B: X	23.4	23.4	19.1, 19.2, 21, 22, 25 b)
Huelga	123 A: XVII; B: X			
Contratación Colectiva	Falta su garantía constitucional			
Derechos de Equidad de Género	123 A: V-XXIX; B: XI, a) y c)	25.2	3, 7 i), 10.2	3, 14, 26
Protección del Trabajo de Menores	123 A: III		10.3	24.1
Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos	123 A: XXVII			
Justicia Laboral	1, 8, 14, 16, 17, 103, 107, 123 A: XX; B: XII y XIII	10		2.3, 14.1, 26

Convención Americana de los Derechos Humanos (CADH)	Protocolo de San Salvador, adicional a la CADH	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	Convenio sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
artículo	*artículo*	*artículo*	*artículo*	*artículo*
1, 6.2 y 24	7ª, 7b, 7c, 7d	1, 11.7, anexo Art. 4, 7, 11	29, 34, 96, 105	1, 2, 11.1
	7 a)	11.8, 11.1	26, 63, 100, 131, 173	11.1 d)
11 y 24	7.7 c), 7 g), 7 h), 17 b), 18 a), 10, 11, 12	4.2 a), 11.1 a), f), g), j), k), anexo Art. 6, 9, 10	12, 13, 14, 17, 19, 30, 42, 43, 45, 46, 49, 52, 62, 90, 95, 99, 102, 106, 110, 115, 118, 120, 124, 140, 142, 153,155, 161, 167, 170, 172	11.1 e), f)
13.1, 13.3 y 15	8, 8.1 a), 8.3	11.1 l), anexo Art. 1, 49 a)	11, 87, 135, 141	
	8.1 b)	11.1 l), l), anexo Art. 2, 3, 49 c)		
	8.1 a)	11.1 l), Art. 2, 49 b), 4,2 b) anexo		
	6.2, 9.2	11.1 m), 11.8, 49 h)	45, 168	5, 11.2, 12.2
19	7 f), 13, 16	11.1 b) anexo Art. 5, 49 e)	16, 58, 123	
	7 d)		173	
8.1, 10, 11, 14,17, 24 y 25	9.2	4, 5, 27, 49		15.2, 2 c), f)

Derechos Humanos Laborales	Convención Internacional sobre los Derechos de los Niños	Ley Federal del Trabajo	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	En nuestro contrato colectivo o condiciones generales de trabajo	En Nuestros Estatutos Generales
artículo	*artículo*	*artículo*	*artículo*	*artículo*	*artículo*
Empleo Estable		3,4,5,7,27, 46 a 48, 50, 51, 53, 132, 133, 153 a 161, 164, 537 a 539	3, 5, 6, 12, 43-III y IV, 45, 46		
Salario Suficiente		5, 33, 82 a 116, 124 a 130, 132, 133	33, 34, 37, 41, 42		
Condiciones Satidfactonas de Trabajo		3, 5, 24, 56 a 81, 132, 136 a 162, 540 a 543	14, 16, 20, 39, 40, 43-II, 48, 88		
Libertad Sindical		132, 133, 354 a 385	67 a 86		
Huelga		4, 440 a 469, 920 a 938	92, 93, 94, 95, 96, 99, 109		
Contratación Colectiva		386 a 403	91		
Derechos de Equidad de Género		132, 133, 164 a 172	28		
Protección del Trabajo de Menores	32	132, 133, 164 a 172	13		
Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos		132, 133, 164 a 172	10		
Justicia Laboral		540, 604, 600, 614, 616, 685, 686	112 a 114, 116, 118, 124, 124 A-B-C, 125 y 151		

El siguiente ejemplo explica la forma en que puede consultarse:

Si se quiere saber dónde encontrar fundamentación legal de la Libertad Sindical en los términos en que ha quedado definida, hay que ubicarse en la primera columna del cuadro, encontrar el renglón de "libertad sindical" y continuar leyéndolo. Así, se tendrá que este derecho está garantizado en los artículos 6º, 9º, 123 apartado A, fracción XVI y apartado B, fracción X; en los Convenios 11, 87, 135 y 141 de la OIT; en los artículos 132, 133 y de 354 a 385 de la Ley Federal del Trabajo; del artículo 67 al 73 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado; el 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los artículos 13.1, 13.3 y 15 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Es necesario señalar que estos diferentes instrumentos tienen también diferentes jerarquías. Es decir, que en caso de que se contradigan, hay un criterio para saber cual deberá aplicarse. En términos generales, todo instrumento que otorgue mayores beneficios deberá aplicarse, a menos que un instrumento de mayor jerarquía lo prohiba. Como apoyo para ubicar el lugar que ocupan las normas jurídicas aplicables al campo laboral, es que presentamos el esquema y cuadro antes señalado, atendiendo al orden de jerarquía de unas leyes respecto de otras.

A fin de estar en posibilidad de utilizar estos instrumentos para la defensa de los Derechos Humanos Laborales, es importante tener en cuenta algunas de sus características:

Prevalece la Norma Fundamental.- Como en cualquier otro aspecto del Derecho, las leyes reglamentarias, contratos colectivos, reglamento interior, o cualquier acuerdo que se dé entre patrón y trabajadores, debe subordinarse a la norma fundamental, es decir, a la Constitución Política y Convenios o Tratados Internacionales celebrados de acuerdo a ella.

De esta manera, si alguna cláusula de un contrato de trabajo, o algún estatuto sindical, está en contra de lo que se dispone en la Ley Federal del Trabajo, resulta inválido e ilegal; es el caso de los contratos por tiempo determinado que se han hecho comunes en varias empresas, argumentando que se trata de un contrato para un "proyecto", siendo que la producción continúa después de concluido el plazo señalado en el contrato; en estos casos, la naturaleza del trabajo no justifica el contrato por tiempo determinado.

Así también, si algún artículo de la Ley Federal del Trabajo viola algún derecho sancionado en la Constitución o Tratados ratificados por nuestro país, tendría que declararse inconstitucional. Es el peligro que corremos de aprobarse la reforma a la Ley Federal del Trabajo, negociada

cupularmente por las Cámaras Empresariales, el Congreso del Trabajo y la Secretaría del Trabajo, respecto, por ejemplo, del derecho de huelga.

Es de carácter tutelar.- Tiene como finalidad, proteger a los trabajadores frente a la fuerza del capital, para buscar un equilibrio entre ambos factores de producción.

Es Derecho Inconcluso.- La legislación tiene las mínimas garantías. El dinamismo social y concretamente, la lucha de los trabajadores podrán hacer que sus contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.

Se rige bajo el principio de la regla favorable al trabajador.- Significa que en caso de conflicto entre la ley, el contrato o la costumbre, debe aplicarse la regla más favorable a los trabajadores.

Es irrenunciable.- Los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables, por lo que es nulo cualquier acuerdo que implique renuncia.

Se debe aplicar bajo el Principio de Igualdad.- Los derechos laborales son inherentes a la dignidad de los trabajadores, por lo oque debe reconocerse a todos por igual.

Sus normas son complementarias e integrales.- No jerarquiza unos derechos sobre otros, sino que concibe todos igualmente importantes en su aplicación.

A continuación hacemos referencia a tales instrumentos, comenzando por las normas fundamentales y terminando con las de menor jerarquía.

5.1 Normas fundamentales

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la ley suprema en el país, y en ella se establecen los derechos de todos los mexicanos, así como la forma en que el Estado debe organizarse para hacerlos efectivos, dando a las diferentes instancias de gobierno funciones determinadas.

También establece en su articulo 133 que "todos los tratados que estén de acuerdo con la misma (refiriéndose a la propia Constitución), celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión". Es por eso, que los tratados internacionales aprobados por el Senado son ley obligatoria en nuestro país. Incluso, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado expre-

samente en una jurisprudencia reciente que los Convenios Internacionales se encuentran por encima de cualquier ley reglamentaria, siendo inferiores únicamente respecto de la Constitución.

Así, en materia laboral son aplicables como Ley Suprema, además de la Constitución, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, la Convención de los Derechos del Niño y el Convenio para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Estas normas deben ser aplicadas aunque leyes reglamentarias pudieran negar esos derechos.

5.2 Leyes reglamentarias

Las leyes reglamentarias son aquellas que desarrollan los contenidos que sólo fueron enunciados en las normas fundamentales, pero sin poder contradecir los lineamientos básicos que en ellas se encuentran.

Es decir, para poder aplicar las normas fundamentales, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Convenios de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existen la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Seguro Social, la Ley de Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Ley de Amparo, etcétera.

La importancia de estas leyes es que, como su nombre lo indica, reglamentan la forma y procedimientos para poder hacer valer los derechos contenidos en las normas fundamentales, pues sin esa concreción se quedarían en el aire. Sin embrago, la experiencia nos ha demostrado que estas leyes también pueden ser desvirtuadas, con la intención de negar o reducir muchos derechos contemplados por las normas fundamentales, como los derechos de huelga o sindicalización. Sin embargo, son la referencia más directa al momento de reclamar un derecho. Si es negado algún derecho, contradiciendo lo que establece cualquier norma fundamental, puede invocarse la norma fundamental violada mediante un Juicio de Amparo.

5.3 Contratos colectivos de trabajo y Condiciones generales de trabajo

Además de las normas fundamentales y reglamentarias, otra fuente de legislación laboral son las conquistas que las organizaciones sindicales van logrando incorporar en sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), las cuales tienen carácter de leyes.

La razón de ser de los CCT, es que las relaciones entre patrones y trabajadores no queden abandonadas al arbitrio del más fuerte, sino que adquieran una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta sino discutida bilateralmente. El contrato colectivo no solamente es la mayor conquista alcanzada por la organización de los trabajadores, sino también expresión de solidaridad entre los miembros del sindicato.

Por la importancia que han llegado a adquirir, en los últimos años, los CCT se han convertido en objetivo a atacar por los patrones, contando, en la mayoría de los casos, con la colaboración de las autoridades. Este ataque consiste en la eliminación de cláusulas importantes, la flexibilización de muchas de ellas (como ha sucedido a los trabajadores de Ford y Volkswagen, a principios de los noventa), llegando incluso a acabar con todo el contrato (por ejemplo, Cementos Tolteca en 1995, Ford en 1987, Aeroméxico en 1989). Siendo los CCT la mayor conquista de los trabajadores y la expresión concreta de los Derechos Humanos Laborales, especialmente de Negociación Colectiva e Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos, resulta fundamental luchar por su respeto y promoción.

Los CCT pueden ser celebrados únicamente por los sindicatos de trabajadores que se ubican dentro del Apartado A del Artículo 123 Constitucional. Es decir, de aquéllos cuyo patrón no es ni el Departamento del Distrito Federal (DDF) ni alguno de los Poderes de la Unión: Congreso de la Unión, Poder Judicial de la Federación y Presidencia de la República; los trabajadores cuyo patrón es el DDF o alguno de los Poderes de la Unión, llamados también burócratas, se rigen por el Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Estos últimos trabajadores en lugar del CCT se rigen por Condiciones Generales de Trabajo, con grandes diferencias respecto de los trabajadores del Apartado A, pues si bien tienen algunos beneficios en materia de prestaciones económicas, ven reducidos sus derechos colectivos, por ejemplo: no pueden ejercer el derecho de huelga; sólo puede haber un sindicato en cada dependencia, aunque la Suprema Corte de Justicia emitió en el año 2001 una Jurisprudencia que declara que esta situación es inconstitucional; es mínima la posibilidad de participación de los trabajadores en el establecimiento de las condiciones generales de trabajo; y cuentan con mayores requisitos para ejercer el derecho de huelga. El que a los

trabajadores burócratas se les trate de manera diferente que a los demás, constituye ya una violación al derecho de igualdad.

5.4 Reglamento interior de trabajo

Los reglamentos interiores de trabajo son el conjunto de normas complementarias de los contratos colectivos, y tienen como finalidad crear normas para el desempeño de labores en una empresa o establecimiento. Surgen también de la negociación entre el patrón y la organización de trabajadores. Una vez nacidos, acordados por ambas partes y registrados ante la autoridad laboral, adquieren carácter de Ley. Un aspecto importante que regulan es la de imposición de castigos: si éstos no se encuentran en el reglamento, cualquier castigo que imponga el patrón es ilegal.

6. Responsabilidad de hacer efectivos los Derechos Humanos Laborales

Debemos detenernos un momento a reflexionar sobre la aplicación de los DHL, lo cual hacemos distinguiendo entre los derechos reconocidos, los derechos gozados y los derechos reclamados, lo que hacemos de la siguiente manera:

1º Derechos Reconocidos.- Son las conquistas logradas por los trabajadores en toda su historia de lucha. Han quedado plasmadas en los diferentes instrumentos jurídicos, por ejemplo: la contratación colectiva o el derecho de sindicalización. Si en nuestro país se viviera un verdadero Estado de Derecho, bastaría con que estuvieran contemplados en las leyes para que estos derechos se hicieran efectivos.

2º Derechos Gozados.- Es el conjunto de derechos a que efectivamente tienen acceso los trabajadores y trabajadoras. La realidad vivida cotidianamente por los trabajadores es el reflejo de la enorme distancia que existe entre los derechos reconocidos en papel y los vividos por los trabajadores todos los días. Hay derechos como la libertad sindical, la indemnización por despido o el reparto de utilidades, que aunque estén reconocidos por las leyes no se hacen efectivos.

3º Derechos Reclamados.- Aunque son muchos e importantes los derechos conquistados por los trabajadores, hasta hoy existen derechos que los trabajadores y trabajadoras reclaman pero que la ley no reconoce: la eliminación del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, que permitiría que todos los trabajadores tuvieran los mismos derechos; derecho a

guardería para los hijos de todas las madres trabajadoras; permiso con goce de sueldo para atender a los hijos cuando se encuentran enfermos; participación de los trabajadores en la administración de la empresa; garantías democráticas en las elecciones sindicales (voto libre y secreto, autoridades imparciales, medios de impugnación), así como la competencia explícita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de violaciones a derechos sindicales y competencia de las Comisiones Públicas de Derechos Humanos en materia laboral.

En términos amplios, podemos decir que el respeto de los DHL es responsabilidad de todos los mexicanos, de nuestro gobierno y de todos los gobiernos de los países que, junto con el nuestro, se han comprometido a hacerlo. De manera más concreta, corresponde respetar y hacer respetar estos derechos al gobierno mexicano, a los patrones, a los hombres y las mujeres que dependen del salario para vivir y a la sociedad en su conjunto, cada uno de diferente manera. Hablemos pues, de la responsabilidad de cada parte:

6.1 De los hombres y mujeres que dependen del trabajo para vivir

La parte que les corresponde parece sencilla, pero la experiencia ha mostrado grandes dificultades para lograrla:

1º Conocer qué derechos tienen en lo individual y como organización.

2º Organizarse y luchar para hacerlos efectivos.

La experiencia de lucha de los trabajadores en la historia nos muestra que esto es difícil, pero posible. Quedan muchos derechos cuyo reconocimiento falta conquistar, y en este sentido, una tarea aún no terminada es hacer efectivos derechos que con la lucha e incluso arriesgando hasta la vida, hombres y mujeres consiguieron: un horario de 8 horas, el pago de tiempos extras, séptimo día, aguinaldo, vacaciones y tantos y tantos derechos que hoy día, siguen siendo negados.

6.2 De los patrones

La responsabilidad de la parte patronal es el respeto y cumplimiento de las obligaciones emanadas de la relación laboral de la que forman parte. Responsabilidad cuyo cumplimiento posibilita el respeto a los Derechos Humanos. Respeto que constituye una norma mínima de convivencia. Además de su obligación jurídica, tienen también el deber moral de su

vigencia, aún de los derechos que todavía no son reconocidos por las leyes.

6.3 Del gobierno mexicano

El Estado es el principal obligado de la vigencia de los derechos humanos dentro de su territorio. Es por ello que nos extenderemos en su responsabilidad, ejercida a través del Gobierno.

Existen dos grandes modelos conceptuales para estudiar las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos: la que distingue entre obligaciones negativas y positivas; y la que distingue entre obligaciones de respetar, proteger y satisfacer.

6.3.1 Obligaciones negativas y positivas

Es el modelo tradicional, vinculado con el liberalismo. Según este modelo, el Estado tiene obligaciones de no hacer determinadas conductas que puedan restringir el goce de los Derechos por una parte (obligaciones negativas) y de realizar activamente otras conductas por la otra (obligaciones positivas).

Como ejemplo de las obligaciones negativas, podemos mencionar: no discriminar entre personas, no impedir la expresión o difusión de ideas, no impedir el libre tránsito, no detener arbitrariamente, no impedir a una persona afiliarse a un sindicato, no intervenir en la vida interna de los sindicatos, etc.

Ejemplos de las obligaciones positivas los encontramos en las siguientes: mantenimiento de instituciones de impartición de justicia, crear mecanismos de elección de autoridades públicas, promulgar leyes nacionales conforme con sus compromisos internacionales, proveer servicios de salud, asegurar la educación, promover políticas de empleo digno, etc.

Notemos que tanto en las obligaciones positivas como en las negativas, podemos encontrar que están destinadas al ejercicio tanto de Derechos Civiles y Políticos como de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Esto resulta significativo, pues contradice el esquema tradicional de concebir que los Derechos Civiles sólo implican obligaciones negativas y los DESC sólo implican obligaciones positivas. Esquema que ha llevado a muchas personas a afirmar, erróneamente, que existe una diferencia radical entre los dos grupos de Derechos Humanos, con el resultado ya mencionado de terminar considerando a los DESC como derechos

de segunda categoría.

6.3.2 Obligaciones de respetar, proteger y satisfacer

Frente al modelo tradicional de comprender las obligaciones del Estado, se plantea un esquema en que en cada uno de los Derechos Humanos se pueden distinguir tres grados de obligaciones estatales: no impedir el acceso y ejercicio del derecho (obligación de respetar), impedir que terceros interfieran con el ejercicio del derecho (obligación de proteger) y crear las condiciones para que el titular del derecho tenga acceso al mismo, así como asegurar el Estado dicho acceso cuando el titular del derecho no pueda hacerlo por sí mismo (obligación de satisfacer).

Cada uno de estos niveles de obligaciones estatales implica obligaciones negativas y positivas. Por esta razón, y por encontrarse en cada uno de los Derechos Humanos, esta clasificación no distingue una diferencia radical entre los Derechos Civiles y Políticos y los DESC.

Estos tres niveles de obligaciones estatales en materia de Derechos Humanos han sido recogidas por Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que establece a los Estados las siguientes obligaciones genéricas en materia de DESC:

a) Obligación de adoptar medidas inmediatas para su vigencia. Incluye adecuar la ley nacional a los compromisos internacionales, establecer planes y políticas públicas adecuadas, implementar mecanismos de vigilancia de la situación de los DESC, y el proveer de recursos efectivos, sean económicos o judiciales).

b) Obligación de garantizar niveles esenciales de los DESC, es decir, los mínimos que deben respetarse en todo Estado como punto de partida para una mayor cobertura. Si bien es cierto que al evaluar el cumplimiento de esta obligación hay que tomar en cuenta las limitaciones de recursos con que cuente el Estado, no menos cierto es que el Estado debe acreditar los esfuerzos para cumplir con los recursos disponibles. Por ello se hace necesario elaborar indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar la disposición y capacidad del Estado para garantizar los niveles esenciales respecto de cada derecho.

c) Obligación de cumplimiento progresivo. El Pacto reconoce las condiciones que pueden acontecer en los diferentes Estados, por ello acuña el carácter de "progresividad" a los DESC. Esto implica, por una parte, que se reconoce que el pleno cumplimiento de los DESC es un proceso gradual, y no se puede esperar ni exigir un cumplimiento inmediato por

parte del Estado. Pero también implica que el Estado está obligado ha impulsar dicho cumplimiento gradual, tomando las medidas necesarias para un constante avance en el goce efectivo de los DESC.

d) Obligación de no regresividad. Es decir, las acciones y omisiones del Estado no deberán producir un retroceso en el nivel de cumplimiento de los DESC que se haya alcanzado durante el proceso progresivo de implementación. Obligación que, al momento de escribir estas líneas, cobra especial importancia ante el nuevo intento de reformar la Ley Federal del Trabajo que, de prosperar, implicaría pérdida de derechos para los trabajadores. No es difícil encontrar la relación de esta obligación con la Irrenunciabilidad de Derechos Adquiridos, a que nos referimos al enumerar los 10 Derechos Humanos Laborales.

Comprender adecuadamente que estas obligaciones genéricas del Estado en materia de DESC son indivisibles nos permitirá hacer frente a una interpretación del PIDESC deliberadamente falseada, según las cual los DESC no serían reclamables al Estado en virtud de la progresividad de los mismos.

Como podemos darnos cuenta, a pesar de la progresividad de los DESC, es posible reclamar al Estado si no cumple con tomar las medidas inmediatas que estén a su alcance, si no garantiza niveles esenciales, y si en lugar de impulsar un desarrollo progresivo promueve acciones regresivas de los niveles de cumplimiento ya obtenidos.

En el capítulo tercero de esta sección se detallarán las facultades de los tres Poderes de la Unión, que tienen relación con el cumplimiento de los DHL en México.

6.4 De la sociedad en su conjunto

"Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y las libertades proclamadas en esta Declaración se hagan plenamente efectivos" (Artículo 28 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Ejerciendo este derecho, así como el derecho a promover y defender los Derechos Humanos como se desprende de la Declaración de defensores de derechos humanos con que se inició la Introducción a este libro, toda persona puede promover el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, exigir que se cumplan, denunciar su violación; asimismo, para evitar la impunidad o erradicar la existente, para hacer que se castigue a los responsables, se reparen los daños causados y se restablezca

a los afectados el goce de los derechos violados.

6.5 De la comunidad internacional

La comunidad internacional, mediante órganos específicos, tiene responsabilidad por el cumplimiento de los Derechos Humanos en los Estados que la comforman. Así, existen mecanismos bilaterales (cláusulas democráticas en Acuerdos de Cooperación), regionales (Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos) y multinacionales (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU) que tienen facultades de vigilar el cumplimiento de los Derechos Humanos Laborales en nuestro país.

7. Exigibilidad y Justiciabilidad de los Derechos Humanos Laborales

En el movimiento de Derechos Humanos, es cada vez más frecuente el uso de los términos de exigibilidad y justiciabilidad, aunque no siempre son entendidos de igual manera por todos.

Hablar de derechos, en general, nos remite a la idea de que existe una fuerza vinculante, es decir, que puede reclamarse su respeto, protección y satisfacción en caso de incumplimiento. Esta es una primera noción de exigencia.

En nuestro caso, entendemos por exigibilidad esta capacidad de reclamar, principalmente pero no de forma exclusiva, al Estado el cumplimiento de sus obligaciones de respetar, proteger y/o satisfacer nuestros Derechos Humanos. Este reclamo, vinculado con el carácter de "exigencias de poder social" que atribuimos a los Derechos Humanos en la definición que asumimos como base para este libro, puede hacerse por medio de múltiples acciones. A todas ellas les damos el nombre de acciones de exigibilidad.

Pero señalamos también al hablar del concepto de Derechos Humanos, que éstos implican no sólo una exigencia ético o política, sino jurídica. Por ello, dentro de las diversas acciones de exigibilidad, distinguimos aquellas acciones en que la exigencia de cumplimiento se canaliza por las vías judiciales del Estado. Es decir, por justiciabilidad de los DHL comprendemos las acciones tendientes a hacer valer nuestros derechos mediante procedimientos jurídicos previamente establecidos. Acciones que se encuentran en íntima relación con la Justicia Laboral.

Como ya hemos señalado, infundadamente diversas personas consideran que los DESC no son justiciables. Sin embargo, si hemos establecido que cada derecho humano implica, en mayor o menor grado, obligaciones negativas y positivas por parte del Estado, a través de las cuales respete, proteja y satisfaga Derechos Humanos, es de deducir que cada uno de los DESC tiene, por lo menos, un mínimo de elementos justiciables.

Específicamente la práctica nos demuestra que no existe legalmente problema alguno en reclamar judicialmente las violaciones a la mayoría de los DHL, si bien la falta de Justicia Laboral es un obstáculo para la efectiva justiciabilidad de los mismos.

En la segunda parte de este libro, presentaremos diversas acciones de exigibilidad y de justiciabilidad que pueden ser utilizadas para la promoción y la defensa de los DHL, siempre en una perspectiva de estrategia integral de acción.

8. Derechos Humanos en el Mundo del Trabajo

Como se mencionó anteriormente, afirmar la existencia de los DHL no significa que sean los únicos Derechos Humanos de las personas que viven de su trabajo, es tan sólo una forma de reforzar desde el lenguaje que los derechos derivados directamente del trabajo son Derechos Humanos. De modo que deseamos terminar este capítulo haciendo tres consideraciones respecto de los Derechos Humanos en el Mundo del Trabajo, que permita a las personas que se han dedicado preferentemente a los llamados Derechos Civiles y Políticos acercarse al ámbito laboral, para colaborar en las reivindicaciones de los trabajadores.

8.1. Crítica a la distinción entre Derechos civiles y Derechos económicos. Derechos Humanos Integrales e indivisibles

En primer lugar, queremos señalar la necesidad de superar una visión dicotómica en los Derechos Humanos. La tradicional clasificación en Derechos Civiles y Políticos por un lado, y Derechos Económicos, Sociales y Culturales por el otro, tiene más una fundamentación histórica y política. Y, aunque mucho se ha hablado de la integralidad de los derechos humanos, nos parece que la mejor forma de conseguir realmente una visión y una práctica de dicha integralidad es superando la actual división.

Mas aún, esta distinción se ha mantenido afirmando que los DESC

tendrían una naturaleza jurídica distinta a los Derechos Civiles y Políticos: sea por que implican obligaciones positivas frente a las negativas de los Derechos Civiles; por que son progresivos y no de implementación inmediata como serían los Civiles; o porque no serían justiciables.

El estudio de estos tres argumentos, líneas arriba, nos permite afirmar ahora que no existe tal diferencia radical entre un grupo de derechos y otro. Queda entonces el seguir impulsando una comprensión y una defensa integral de todos los Derechos Humanos.

8.2. En el mundo del trabajo se juegan derechos civiles y políticos

Aun aceptando la clasificación tradicional habrá que entender, y difundir en nuestros programas de educación de derechos humanos, que en las fábricas, centros de trabajo y sindicatos, se pueden ejercer o violar los Derechos Humanos.

En especial, es necesario reconocer que los llamados Derechos Civiles y Políticos tienen fuertes repercusiones en el ámbito laboral. Los derechos a la vida, igualdad, integridad física y emocional, libertad de conciencia, expresión y asociación, acceso a la información y a la justicia, por ejemplo, pueden ser afectados por patrones, autoridades laborales y aun por dirigentes sindicales corruptos.

Esto es especialmente cierto al referirnos a las luchas sindicales que acontecen en nuestro país. Luchas marcadas por represión, violencia física o moral, discriminación y falta de acceso a la justicia.

Es este aspecto lo que permite a las Comisiones Públicas de Derechos Humanos, y a las organizaciones no gubernamentales que tienen un mandato restringido a los Derechos Civiles y Políticos, tomar conocimiento de violaciones que tradicionalmente se han considerado fuera de su competencia por ocurrir en los mundos del trabajo.

Existen ya antecedentes de intervención de Comisiones Públicas de Derechos Humanos en este sentido. Por ejemplo la admisión, por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, de una Queja presentada por el Centro de Reflexión y Acción Laboral, en contra de la Secretaría del Trabajo por violaciones al procedimiento administrativo, en la resolución de recursos en contra del registro de dirigencias elegidas mediante fraude electoral.

8.3. Democracia, Derechos civiles y Derechos Humanos Laborales

Un tercer nivel de relación de los Derechos Humanos Laborales y los llamado Derechos Civiles y Políticos se encuentra en la definición de la agenda democrática del país, para lo cual proponemos tener como marco de referencia el actual debate continental, producto de la propuesta de formulación de una Carta Democrática Continental.

A raíz del creciente intercambio económico y comercial entre las naciones y bloques comerciales, va siendo común escuchar de las llamadas "Cláusulas democráticas" suscritas como parte integral de los Tratados Comerciales. En el caso de México, no encontramos propiamente una Cláusula Democrática en el Tratado de Libre Comercio suscrito con Estados Unidos y Canadá, pero sí en el Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea. De igual manera, en la tercera Cumbre de las Américas (espacio desde el cual se impulsa un Acuerdo de Libre Comercio de las Américas) se ha suscrito una cláusula democrática. El argumento subyacente, sin que se diga con tal franqueza, es que el sistema de democracia formal es el más efectivo para garantizar la estabilidad que exigen los inversionistas para el desarrollo de intercambios comerciales. Podríamos hablar, en este sentido, de una democracia para el mercado.

Por otra parte, el conflicto político generado en Perú, cuya manifestación se dio en las elecciones fraudulentas para la reelección de Alberto Fujimori, evidenció la fragilidad no sólo de los sistemas democráticos latinoamericanos, sino de la misma estabilidad social de la región. Ante las dificultades que encontró la Organización de Estados Americanos (OEA) para actuar eficazmente en el conflicto, surgió la propuesta de una Carta Democrática Continental. Es decir, la creación de un Instrumento de Derecho Internacional Público que otorgue mayores facultades a la OEA para actuar en caso de rompimiento del orden constitucional, al que se catalogа como democrático. Podríamos hablar de una democracia para la estabilidad geopolítica de la región.

Sin embargo, dicha iniciativa generó un enorme debate en lo que se ha dado en llamar "Sociedad Civil" del continente. En este debate va existiendo un consenso continental en el sentido de que no podemos llamar nos sociedades democráticas por el simple hecho de haber tenido elecciones libres para elegir autoridades estatales; sino que debemos entender a la democracia dentro de un concepto mayor, el de Estado de Derecho.

Estado de Derecho, que no se reduce al combate a la corrupción, sino que implica la existencia de una sociedad articulada política y socialmente alrededor de varios principios: División de Poderes, Legalidad, Democracia, Respeto a las Libertades Fundamentales del individuo frente al Gobierno. A esta conceptualización tradicional del Estado de Derecho se ha incorporado recientemente el Respeto a los Derechos Humanos, entendidos de manera indivisible, lo que significa que no se puede decir que se respetan la mayoría de ellos aunque se violen otros, considerados menos importantes. Podríamos hablar así de una democracia para el desarrollo con justicia social.

Aunque en el texto final sometido para la aprobación de la Asamblea de la OEA no se recoge esta última concepción de democracia, sí se reconoce que "la promoción y protección de los derechos humanos es condición fundamental para la existencia de una sociedad democrática" y que "el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización de los ideales democráticos"

Es decir, finalmente, que la democracia no se agota en el cambio de partido en el poder, ni en los sistemas electoral y de partidos políticos, sino que se extiende a los diversos espacios de la sociedad. A fin de cuentas, hablamos no sólo de gobiernos sino de sociedades, que pueden ser democráticas o antidemocráticas.

Si coincidimos con esta visión de Democracia, es decir, no sólo como un sistema formal de ejercicio del poder gubernamental, sino como una compleja práctica social de participación en los diversos espacios públicos, basada en la promoción y defensa de los Derechos Humanos (entre los que se encuentran, más allá de la clasificación tradicional, los Derechos Humanos Laborales) podemos deducir el papel central que debe desempeñar la exigencia del cumplimiento de dichos Derechos Humanos Laborales para el desarrollo democrático de nuestra sociedad y, en consecuencia, para la vigencia de los Derechos Civiles y Políticos en nuestro país.

Tejiendo a partir de estas consideraciones, podemos afirmar que un Estado que no respete y promueva los Derechos Humanos Laborales será un Estado violador de Derechos Humanos y, por oposición al Estado de Derecho, un Estado antidemocrático.

Experiencias como el Homicidio de trabajadores en recuentos sindicales (Ej: Cleto Nigmo, asesinado por impacto de bala durante el recuento de la Ford en 1990) o el robo de material electoral en elecciones sindicales con participación de inspectores de la S.T.P.S. (Ej: elección sindical en la sección 11 de S.T.P.R.M en Nanchital, Veracruz, octubre de 2000) muestran el rostro de una sociedad que sigue distante de los grandes

pronunciamientos de transición democrática. Y la impunidad que permanecen tales violaciones a los Derechos Humanos de los trabajadores mexicanos, es un indicador incuestionable de las carencias democráticas de la actual administración gubernamental.

Habiendo dado ya, en este capítulo, fundamentos para avanzar en la definición y reconocimiento de los Derechos Humanos Laborales, y reconociendo en ellos las exigencias concretas de poder social por parte de trabajadores y trabajadoras, es necesario, ahora, dar un vistazo a la situación que actualmente vivimos en el mundo del trabajo. Conocer la situación, evidenciando las carencias en términos de Derechos Humanos Laborales, y las causas que las provocan, se convierte en elemento indispensable cuando se intenta generar una estrategia integral de defensa de Derechos Humanos Laborales. Es lo que haremos en el siguiente capítulo.

El Mundo Actual del Trabajo y la Defensa de los Derechos Humanos Laborales

II

Los Derechos Humanos Laborales, que proponemos en este libro, así como todos los Derechos Humanos, nos permiten también realizar una observación crítica de la situación en que se encuentran las personas y colectividades que dependen del trabajo asalariado. De esta manera, los Derechos Humanos Laborales, como todos los Derechos Humanos, son también una perspectiva útil para el análisis de la situación actual, base fundamental para plantear una estrategia de promoción y defensa. Así, el análisis nos otorga una información privilegiada para iluminar la situación nacional e internacional en cuanto a la realización efectiva de los Derechos Humanos. En este capítulo compartimos nuestra interpretación de la situación actual, que nos urge el trabajo a favor de los Derechos Humanos Laborales de trabajadores y trabajadoras, tratando a la vez de fundamentarla en el desarrollo histórico de diversos acontecimientos que podrían explicarla.

1. Situación Laboral en México

Al observar los mundos del trabajo en México, desde la óptica de los Derechos Humanos Laborales, nos encontramos con una situación de violación sistemática de todos los Derechos Humanos. Esta situación encuentra uno de sus fundamentos en la precaria situación de la mayoría de trabajadores mexicanos. Esta precariedad no es nueva aunque, sin

embargo, algunos indicadores señalan que ésta ha venido empeorando desde principios de la década de los 80´s. En México, fue el tiempo en que se empezaron a aplicar las políticas de Ajuste Estructural con el argumento, manejado desde el gobierno, de salir de la crisis en que había caído el país en los últimos años de la década de los setenta y el principio de los ochenta.

De esos años a la fecha los resultados son los siguientes:

> Entre 1982 y el 2001, el salario mínimo general descendió a una cuarta parte del poder adquisitivo que tenía en 1982, al pasar de 38.43 pesos en 1982 a 9.73 pesos en el 2001, a precios de 1994, mostrando un pérdida del 74.67 por ciento.
> Las remuneraciones promedio contractuales se precipitaron en 59.31%, al pasar de 48.19 pesos en 1982 a 20.01en el 2001, las remuneraciones manufactureras descendieron 38.38%, al pasar de 128.34 pesos diarios a 79.09 pesos, entre 1982 y el 2001, las de la maquiladora de exportación disminuyeron 21.09%, al pasar de 66.26 pesos diarios a 51.50 pesos diarios para el mismo periodo y los salarios medios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) perdieron 48.76, al pasar de 72.75 pesos diarios a 37.28 pesos en el mismo lapso.[2]

Junto a la pérdida del valor de la fuerza de trabajo, que se refleja de manera inmediata en la pérdida del poder adquisitivo del salario, la situación del desempleo, ha venido en aumento:

> ...de 1983 a 2001, tenemos que en los 18 años el crecimiento de la PEA[3] fue de 21 millones 184 mil personas y sólo se generaron 7 millones 76 mil 338 plazas, por lo que modelos neoliberal produjo un déficit de 14 millones 107 mil 662 empleos.
> En los últimos treinta años (1971-2001), la PEA creció en 29 millones 285 mil 998 personas y solo se generaron 10 millones 934 mil 137 plazas; por lo que el desempleo acumulado ascendió a ¡18 millones 351 mil 861 personas![4]

Por otro lado, de 1987 a la fecha el precio de la Canasta Obrera Indispensable (COI) se ha incrementado en 2704.1% mientras que el salario mínimo ha tenido un incremento de poco más de 623.6%, lo que significa que el precio de la COI se ha incrementado en más de 4 veces lo que el salario mínimo. Durante el último año, de julio de 2000 a junio de 2001, la COI se ha incrementado en un 13.3%, mientras que el salario tuvo un incremento del 6.5%, es decir, menos de la mitad del incremento del precio de la Canasta. En lo que se refiere al poder adquisitivo del salario en relación con la COI, en diciembre de 1987, con un salario mínimo se podía adquirir el 94.3% de la Canasta, mientras que para junio del 2001, se puede adquirir con un salario mínimo sólo el 21.75% de la Canasta. Esto significa que para el 2001, con un salario mínimo se adquiere menos de la cuarta parte de lo que se podía adquirir en 1987.[5]

Pero el daño no solamente se ha dado en términos económicos. El respeto a sus derechos está seriamente vulnerado, tanto por las consecuencias de la precaridad de los empleos, como por la administración de justicia laboral del mismo gobierno que promueve este tipo de políticas, con un claro interés de favorecer los intereses de los grandes capitales (especialmente de los que tienen posibilidades de competir en el sector externo, ya que éste se considera "motor del desarrollo nacional en el modelo globalizador). La violación al derecho a la indemnización por despido injustificado, garantizado por el artículo 123 de la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, es sistemática. En vez de hacerse valer, en la propia Junta de Conciliación y Arbitraje (Local y Federal) se negocia la indemnización con porcentajes muy por debajo de lo que corresponde al trabajador. Inclusive se hace presión al trabajador o trabajadora para que acepte esta violación.

Otro ejemplo son las mutilaciones a los Contratos Colectivos de Trabajo, además de la negación de este derecho a la mayoría de los trabajadores en el país, por inexistencia del contrato o por la compra de contra-

[2] Laura Juárez Sánchez. ¿Cuál es la situación de los trabajadores a 20 años de la globalización económica en México?, en Evidencias, No. 838, año XVIII, agosto 12 del 2002. Pp. 33.

[3] Población Económicamente Activa.

[4] Ibid. Pp. 34.

[5] Reporte de investigación. Salarios y empleo en el contexto primer informe de gobierno de Fox. Centro de Análisis Multidiciplinario. FE-UNAM. Julio- agosto de 2001. Pp. 8.

tos de protección por parte de los empresarios[6] . Durante estas dos últimas décadas, se han dado con aprobación de la justicia y por impulso de la política laboral de los gobiernos en turno, a través de convenios de productividad que no cumplen los estándares mínimos marcados en la Ley y la Constitución. Las autoridades gubernamentales generalmente toman partido por las modificaciones, presionando privada y públicamente en las negociaciones, llamando a los trabajadores "intolerantes" o "retrógrados", por defender las condiciones pactadas en su contrato. De esta manera promueven como valor la flexibilidad, es decir, la renuncia a derechos adquiridos en beneficio de una mayor productividad. El derecho a la Contratación Colectiva se ve vulnerado visiblemente.

De igual manera, se ha hecho prácticamente imposible el ejercicio del derecho de huelga. Además de la complicación del procedimiento en la Ley Federal del Trabajo, que no favorece el cumplimiento del artículo 123 Constitucional, las Juntas frecuentemente declaran inexistentes sin tener fundamento suficiente, o presionan a los sindicatos a negociar aún en situaciones de desventaja. Inclusive, en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, este derecho se complica tanto en la ley secundaria que se hace prácticamente inexistente.

Con todo esto se pierde la auténtica Libertad Sindical. Este derecho se vulnera, además, directamente por la falta de libertad a los trabajadores para escoger a sus representantes, ya sea por que no hay elecciones o si las hay éstas sean manipuladas, y el control corporativo que ejercen los dirigentes sobre las bases sindicales. Todo bajo la mirada impasible, cuando no abiertamente colaboracionista, de las autoridades que deben vigilar el cumplimiento de la norma laboral en el ámbito sindical. Las actuales autoridades usan el argumento de "respeto a la autonomía sindical" para permitir y favorecer abusos visibles de los dirigentes en contra de los agremiados, que ponen en riesgo su vida y estabilidad laboral, además de todos sus otros derechos humanos.

Toda esta situación se corona en la ineficacia y, en muchos casos, corrupción de la impartición de justicia en el país. La justicia laboral dista de ser clara, y, aún en la opinión reciente del relator de la Organización de las Naciones Unidas para la independencia de los jueces, la independencia de los tribunales laborales no se puede garantizar en el país. El ámbito

[6] En cifras dadas por laboralistas reconocidos, ya que es prácticamente imposible hacer un seguimiento fidedigno de éstos por la cerrazón gubernamental, casi un 80% de los contratos colectivos en el país son contratos de protección.

de justicia laboral no ofrece garantías a trabajadores y trabajadoras para que se reparen los daños, en los casos de violación en el ámbito laboral de sus Derechos Humanos. La práctica de los encargados de la justicia laboral constantemente deja en la impunidad a los violadores, así como a servidores públicos que favorecen la violación. Así, a los trabajadores se les niega el acceso a la justicia, y el trabajador queda desprotegido. Con esta actitud negligente o parcial, la precariedad económica de trabajadores y trabajadoras se agrava y sostiene por una constante desvalorización de su fuerza de trabajo, promovida por las mismas autoridades encargadas de revalorar a las personas que trabajan, proteger sus derechos y promover su seguridad.

2. Lo que está detrás de esta situación laboral

Ante esta situación de violación sistemática de los Derechos Humanos en el trabajo se impone una reflexión para encontrar los fundamentos que sostienen el sistema. Sin embargo, esta reflexión es constantemente obviada, en el caso de los trabajadores por la urgencia que trae consigo la precariedad, y en el caso de las autoridades, por el desinterés ante la vida de los trabajadores ante las necesidades de promoción del capital. Esto provoca que la impresión de que estas violaciones son en realidad la forma natural de funcionar de las instituciones y de la sociedad se generalice. La violación se vuelve disposición natural de actuar y la sociedad se acostumbra a tolerarlas, al grado de invisibilizarlas, ayudando a su reproducción. Cómo se ha llegado a esto es algo que es necesario develar. Las siguientes líneas pretenden plantear líneas generales para aclararlo.

Como hemos visto arriba, la situación de los trabajadores en México es crítica, en términos salariales, de estabilidad y acceso al empleo, de justiciabilidad laboral y en muchas otras áreas de los Derechos Humanos Laborales que los colocan en desventaja, y peligro. La desventaja toca todas las condiciones materiales, culturales, políticas y sociales de su vida. Por ello la necesidad urgente de la defensa de los Derechos Humanos en el Trabajo, que fortalezca con su quehacer sus posibilidades de vida. Pero esta necesidad sólo puede atenderse efectivamente, si se comprende en su complejidad real la situación que atraviesan los trabajadores y trabajadoras.

Para ello es necesario ver desde una óptica más amplia, conociendo y relacionando las situaciones locales y nacionales con la situación global. Por lo anterior nos moveremos en dos planos, uno a nivel mundial y otro

a nivel nacional. En el plano mundial nos parece necesario remarcar la relevancia de la Revolución de Octubre en la Rusia de 1917, la crisis del sistema capitalista de 1929 y la Segunda Guerra Mundial. En el segundo plano, en el nacional, se parte de las consecuencias del movimiento armado que se desarrolló en México de 1910 a 1917. Estos fenómenos van a desencadenar una serie de consecuencias que influirán fuertemente en el desarrollo histórico posterior, lo que ayudará a entender la actual situación.

Empezaremos por la situación nacional, la confrontación armada en México desembocó en un nuevo pacto social que se reflejó en un marco jurídico nacional, la constitución de 1917, que marcó el proyecto de nación que se impulsó. Este nuevo marco legal reconoció las libertades políticas y civiles de los individuos, pero además dio formalidad a los derechos sociales de la población en general así como de grupos sociales en posiciones políticas desventajosas. Dentro de esos derechos sociales entraron los derechos de los trabajadores, los cuales obligan al Estado a garantizarlos y promoverlos. Así, México se colocaba como el primer país en dar reconocimiento constitucional a los derechos sociales de los trabajadores.

Además, situaciones de impacto mundial, influyeron en el desarrollo que siguió el país. En esa misma década, por situaciones sociales límite y debido a las acciones políticas de distintas agrupaciones, la Rusia zarista se venía abajo. Su caída dio paso a una crisis política y la hegemonía de un sistema, que se dijo portador de las legítimas aspiraciones de los obreros. Los movimientos obreros del mundo vieron reforzado su horizonte en la posibilidad de construir una sociedad donde los hombre fueran visto como hombres, y no pocas agrupaciones de trabajadores, en todos los países, se dieron a la tarea de emprender acciones que buscaran ir en esa dirección. A este movimiento siguió la reacción de sectores económicos y políticos hegemónicos que buscaban mantener su hegemonía. La reacción fue desde la represión brutal hasta la negociación, reconocimiento y aceptación de demandas de los trabajadores, y en muchos casos combinando estas medidas.

Estos dos movimientos, el de los trabajadores y la reacción, favorecieron un clima donde se privilegió la atención a la vida de los trabajadores, sobre todo de los obreros. Ya fuera para contenerlos por las reformas, reprimir sus manifestaciones o por la lucha enfocada a la construcción de un Estado que incorporara verdaderamente sus demandas, hubo cambios en la constitución de todos los estados. Cambios que a algunos

les parecían insuficientes, y a otros exagerados. Los cambios no detuvieron las disputas, sino que modelaron las políticas económicas, industriales y de manejo social en cada país, según ganaba fuerza una u otra parte. Para los grandes propietarios de capital, los movimientos obreros fueron una amenaza real durante todos estos años, y aprovecharon su fuerza económica, política y de producción cultural para impulsar cambios que volvieran a dar condiciones de libertad para el flujo de capitales, en contra de lo que consideraban excesivas prestaciones y regulaciones por parte de los Estados.

3. El desarrollo del Estado de Bienestar

El Estado de Bienestar nace como una respuesta a la crisis económica, política y social que los países capitalistas centrales enfrentaron en las primeras tres décadas del siglo XX. Fue un período de fortalecimiento de los movimientos obreros, y temor entre los capitalistas por ello y por el reto que representaba la URSS. La Gran Depresión de 1929 vino a completar un panorama que se antojaba catastrófico para quienes habían sacado provecho de la libertad de mercado promovida en todo el siglo XIX. Estas tres amenazas hacían dudar seriamente, a los dueños del capital y a los gobiernos, de la capacidad del mercado para autorregularse.

Y es que, ante los resultados de la Primera Guerra Mundial y la depresión del 29, se probaba que la libertad de las fuerzas del mercado no garantizaba un equilibrio entre sus actores ni un progreso social. Los sectores sociales más vulnerables sufrían una cada vez mayor pauperización, y eso ponía en riesgo la estabilidad del Estado. Había, pues, que garantizar una protección mínima, y eso implicaba cambiar las formas de concebir el papel del Estado en el juego económico. Las tesis de economistas del siglo XIX sobre el control de la pobreza perdieron vigencia, y se impusieron nuevos modelos que abogaban por una participación estatal privilegiada para incentivar el movimiento económico y regulaciones que aseguraran la protección social y los niveles de consumo de la población. Estos modelos encontraron su momento en los años treinta, como remedio para la gran depresión.

Y es que había que enfrentar también la amenaza de un cambio radical, como el que se había dado después de la Primera Guerra Mundial. La Rusia comunista empezaba su reconstrucción, misma que le daría en los años treinta un despegue económico que se va transformando en una amenaza a la hegemonía del sistema capitalista. Y no era una amenaza

lejana e internacional. Los movimientos obreros en todos los países, encontraron en la nueva Rusia, una posibilidad abierta para sus propias esperanzas. El temor a la radicalización de estos movimientos favoreció la creación de los nuevos Estados de Bienestar, que fue la fórmula con que se conoció este nuevo modelo de administración pública.

Pero no se respondió sólo con reformas que incorporaban las exigencias obreras. También se formaron dictaduras de corte fascista, especialmente en Europa, que buscaban el control de las corporaciones obreras, combinando para ello el control represivo y la oferta de estabilidad. Fueron muestra del temor del fortalecimiento de movimientos obreros, por lo que impulsaron aparatos de represión y desaparición de las organizaciones libres de trabajadores y fomentaron la creación de cuerpos controlados desde el Estado. En diversos grados, en todos los países, estas tendencias se combinaron resultando en un complejo sistema de garantía a los derechos sociales y control estatal. Esta disputa de proyectos de sociedad se profundizaría más después de terminada la Segunda Gran Guerra, cuando la URSS amplía su radio de influencia en la construcción del bloque socialista.

El Estado de Bienestar capitalista se desarrolló en los años treinta, se consolidó en la década siguiente y mantuvo su hegemonía hasta los años setenta. La combinación del taylorismo y el fordismo, como procesos productivos, y el keynesianismo, como política económica, así como la integración de innovaciones tecnológicas a los procesos productivos, fue lo que posibilitó su puesta en marcha. Con la combinación de estos modelos de producción y de políticas económicas se logró hacer frente a los requerimientos de estabilidad social que permitieran asegurar la rentabilidad del capital mediante la producción de mercancías y su realización en el mercado a la vez que se daban niveles de vida que permitían a los trabajadores ver satisfechas su necesidades más apremiantes en el propio sistema. Esto último permitía convencer a las agrupaciones de trabajadores de que no era necesario emprender acciones políticas radicales que buscaran abrir caminos nuevos de sociedad, y de los beneficios de la democracia liberal.

El taylorismo (ese modelo de organizar el trabajo mediante el análisis y medición de los tiempos y movimientos del trabajador en un sistema de producción maquinizado) y el fordismo (que tiene su base en la cadena de montaje, con una vigilancia y supervisión estricta, buscando eliminar las maniobras superfluas para incrementar la intensidad y productividad del trabajo) aumentaron los niveles de producción y el nivel de aprovecha-

miento de la fuerza de trabajo. El keynesianismo hizo posible la creación de mercados estables, por la habilitación de consumidores con capacidad para absorber esa producción. Para ello se establecieron estándares salariales regulados por el gobierno y sistemas de prestaciones sociales que mejoraron el nivel de vida de los trabajadores. La naturaleza de estas medidas, que rebasaban las formas de organizar los procesos productivos, debieron de ser sustentadas con acciones fuera de los ámbitos laborales, sobre todo por la inversión de gasto público que sólo el Estado podía hacer. De este modo, el keynesianismo buscaba resolver el problema de acumulación excesiva del capital en el mercado especulativo y asegurar la reinversión social del mismo para garantizar su movilidad.

Keynes veía también en los sindicatos uno de los factores de la crisis puesto que no permitían la baja de los salarios como mecanismo para disminuir el desempleo. Sin embargo, los consideraba también como instituciones que podían canalizar el conflicto de intereses entre los trabajadores y los empresarios, y evitar una confrontación radical que rebasara el ámbito laboral. El Estado tenía que asegurar el mejor clima para esta canalización, y resolver para ello los problemas sociales más urgentes, desplazando, en áreas estratégicas, al capital privado como motor de desarrollo social. El Estado había de convertirse en el principal promotor de una sociedad de pleno empleo y estabilidad social[7].

Con estos planteamientos Keynes estaba proponiendo no el cambio del sistema, "sino el control de los montos absolutos de inversión a partir de la reducción por la vía tributaria y monetaria de los mínimos de rentabilidad requerida para canalizar el ahorro social a proyectos sociales y, por tanto, para incrementar la capacidad productiva y el nivel de empleo. Ello contribuiría, por un lado, a evitar el estallido de revoluciones sociales que pusieran en peligro la eficiencia y libertades que, para Keynes, privan en el capitalismo, pero que serían inevitables si se sostuviera y prolongara la desocupación estructural del sistema"[8]. De esta manera se daba respuesta a las demandas de los trabajadores, se aseguraba el sistema y se impulsaba su despegue económico.

Estas políticas favorecieron el despegue económico, junto con los avances tecnológicos de la tercera revolución tecnológica. El uso de la energía nuclear y el desarrollo de aparatos electrónicos que se insertaron

[7]Cfr. Flores Olea, Víctor y Mariña Flores, Abelardo. Crítica de la globalidad. Dominación y liberación en nuestros días. FCE, primera reimpresión. México, 2000. pp. 206.

en los procesos productivos, en los servicios, así como en la vida cotidiana. En el plano económico, las nuevas políticas favorecieron la caída de los precios relativos de materias primas, que fluyeron abiertamente de la periferia del capitalismo hacia las regiones industriales que los requerían para mantener sus altos niveles de producción. Esto generó un sistema mundial inequitativo y una situación de dependencia de los países periféricos respecto de economías centrales. Se incentivó también la expansión continua de los rendimientos de trabajo, expresada en el aumento del volumen de la producción por ocupado, y en la disminución de los costos por unidad de producto, debido a las cambios tecnológicos y a la intensificación de los procesos productivos, hicieron posible el aumento sostenido de los salarios reales, directos e indirectos, así como la expansión del consumo pér cápita sin debilitar la rentabilidad del capital. Con ello se lograba un despegue económico que durará hasta principios de los setenta.

El crecimiento promovido por los Estados de Bienestar, en los países capitalitas, impulsó la creación de sistemas internacionales de regulación que favorecieran el buen funcionamiento del mercado mundial. El sistema Bretton Woods nació, en 1945, con el objetivo de "impulsar el crecimiento económico en el sistema capitalista, asegurando la estabilidad monetaria a través de un sistema internacional que sustituyera al patrón oro vigente desde el fin de la Primera Gran Guerra, proporcionando fondos para la reconstrucción de la infraestructura productiva destruida y promoviendo la ampliación del comercio internacional"[9]. Para ello se crearon instituciones como el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), que, a través de diversos programas de préstamo y apoyo, servirían como promotores de desarrollo regional. Estas instituciones se convertirán en importantes claves para comprender el desarrollo del modelo y su cambio posterior, ya que sus propuestas no lograron controlar a las economías centrales pero sí generaron dependencia de las periféricas.

4. La crisis y la llegada del Neoliberalismo

Para principios de los años setenta el modelo de Estado de Bienestar de los países centrales empezó a dar signos de agotamiento, y esta coyuntu-

[8] Ibid. Pp. 206.
[9] Ibid. Pp. 194.

ra fue aprovechada para proponer un cambio de modelo internacional de economía. Se registraba una disminución en el ritmo de crecimiento de las producción y de la inversión productiva y de presiones inflacionarias, lo que llevaría a una crisis irremediablemente. Dicha crisis traería la pérdida de popularidad de los promotores políticos del Estado de Bienestar, y el surgimiento de nuevas hegemonías liberales. Entre los principales elementos explicativos de la disminución de rentabilidad y de la consecuente desaceleración de la acumulación de capital, podemos señalar los siguientes:

> Incremento en los costos unitarios del capital fijo, asociado a la creciente tecnificación de los procesos productivos; aumento en la sobrecapacidad de producción, propiciada, entre otros factores, por el endeudamiento; desaceleración de la dinámica de la productividad del trabajo, debida a la disminución en la tasa de innovación tecnológica; límites a la tecnificación del trabajo por el fortalecimiento relativo de la capacidad negociadora de la clase trabajadora en cuanto a la gestión de las formas de organización del trabajo prevalecientes; aumento en los salarios reales por el relativo agotamiento de la oferta de la fuerza de trabajo, particularmente la más calificada; crecimiento relativo del trabajo improductivo frente al trabajo productivo, lo que se asocia al creciente peso social y en cada empresa individual, de las actividades crediticias, comerciales y de supervisión.[10]

Junto a estos, también es necesario señalar, por su importancia, la elevación relativa de los precios de las materias primas y auxiliares en los años setenta (por ejemplo, el petróleo), fenómeno asociado al relativo fortalecimiento de las burguesías periféricas como resultado histórico, y, en cierta medida, de los movimientos de liberación nacional. El aumento en el precio del petrolero en 1974 a raíz de la decisión de los países miembros de la OPEP será el detonante de la primera recesión generalizada de la economía capitalista desde la Segunda Guerra Mundial. Las reacciones que se desencadenarán en las economías centrales impactarán en las estructuras económicas, políticas y culturales de los países del mundo.

[10] Flores Olea, Víctor. Op. cit. Pp. 211.

Ante esta crisis:

> la política de los países centrales se dirigen a mitigar los efectos de la crisis, transfiriéndoselos entre si o hacia la periferia. Para ello pueden adoptar medidas internas (subsidios a empresas tecnológicamente condenadas o al desarrollo máximo de sectores económicamente competitivos –la industria militar en el caso de Estados Unidos-) o agudizar la competencia internacional, por medio de formas disfrazadas de proteccionismo, suicidio a las exportaciones, captura de mercados, etc. [11]

Lo cual significa que el nivel de consumo de los países centrales disminuye impactando en su importaciones y buscando sostener sus exportaciones. La disminución de las importaciones de los países centrales implica que los países periféricos, como México, verán reducidos sus ingresos de divisas toda vez que sus exportaciones se vendrán a bajo, impactando de manera negativa en sus procesos económicos; junto a esto hay que sumar que las importaciones de México se encarecerían. Con ello, la economía de nuestro país, que había implementado un sistema de fortalecimiento estatal que retomaba algunos de los principios del Estado de Bienestar (como la intervención del Estado en áreas estratégicas y como promotor del pleno empleo, y la sustitución de importaciones) entraba en un periodo de estancamiento que se agravará más en 1982, con la caída del precio del petróleos y el alza de las tasas de interés. Como en otros países de América Latina, la deuda externa que México se elevó a niveles nunca antes vistos.

Cuando estalla la crisis de mediados de los setenta, la respuesta a ella fueron los programas de Ajuste Estructural, con el cual, afirmaban los grupos en el poder, se mejoraría las condiciones de vida de la población. El Ajuste Estructural buscaba refundar el capitalismo mediante la separación de los público y lo privado, es decir, permitir que el libre mercado sea el que predomine, y no las economías mixtas que se venían dando a lo largo de todo el continente latinoamericano. Estos planes de AE tenían como objetivos explícitos sanear la economía, lograr el equilibrio fiscal y de la balanza comercial, hacer más eficiente y competitiva la economía, principalmente. Los objetivos implícitos eran asegurar el pago de la deu-

[11] José Miguel Insulza, El contexto de la crisis, en González Casanova, Pablo y Aguilar Camín, Héctor (coords.). México ante la crisis. SXXI. México, 1985. Pp. 36.

da externa y la desnacionalización de la economía. En general, los planes de Ajuste Estructural en América Latina contenían los siguientes pasos:

1. Políticas y programas de privatización de empresas y servicios públicos, principalmente con la finalidad de tener recursos para pagar el servicio de la deuda;

2. La modernización, reestructuración o reconversión del aparato productivo, con la finalidad de hacerlo más eficiente y competitivo;

3. La apertura y proyección de las economías nacionales hacia los mercados internacionales, pero también la "apertura" mediante la eliminación de todo tipo de aranceles y restricciones a los productos externos;

4. La desregulaciones de las economías nacionales mediante la derogación de todas las leyes y reglamentos que regulen o impidan el libre funcionamiento del mercado y de la economía, es decir, "la liberación de precios". Y así mismo la apertura comercial, vale decir, la desregulación del comercio exterior de los países latinoamericanos mediante la eliminación de todo tipo de restricciones y de aranceles;

5. Establecimiento de nuevas políticas financieras y monetarias relacionadas con el libre juego de las tasas de interés y con amplias libertades para invertir y repatriar capitales, todo con la finalidad de lograr la contracción monetaria y crediticia;

6. La liberalización monetaria y crediticia para lograr la subordinación del desarrollo industrial y de la producción al capital financiero;

7. Establecimiento de nuevas política fiscales, tributarias y presupuestarias basadas en el aumento de los impuestos a los pobres y disminución de los impuestos a los ricos, medida ésta que es acompañada con la "sinceración" o revaluación de los precios de los servicios públicos;

8. Reforma del Estado con la finalidad de "achicarlo" y hacerlo más eficaz y eficiente en la prestación de los servicios que le son propios: salud, educación y seguridad;

9. Contracción de la demanda interna agregada y del consumo global mediante la restricción y el deterioro salarial y el achicamiento del gasto público, sobre todo del tipo social;

10. Flexibilización de la legislación laboral a fin de que "la mano invisible del mercado de los factores productivos" funcionen sin interferencias;

11. Propuestas de integración económica basadas en "el libre comercio", a fin de insertarse en los procesos de globalización económica y,

12. Reforma de los sistemas educativos nacionales tanto en su objetivos como en sus contenidos y financiamiento, con la finalidad de lograr

"recursos humanos eficientes, de calidad y competitivos".[12]

La idea general que atraviesa todas estas propuestas es la de que el mercado es un buen distribuidor de la riqueza, mediante un mecanismo automático que regula las transacciones a su interior, de manera libre, por lo que no es necesario que intervengan factores externos a él. El pensamiento liberal económico refleja un entramado conceptual donde las preocupaciones sociales no juegan un papel central, pues esos problemas se verán tarde o temprano resueltos por el mismo mercado.

Además de la reducción sistemática de la intervención del Estado como regulador del mercado y garante de los derechos sociales, el nuevo sistema pone el acento en la promoción de los sectores más competitivos a nivel internacional para estimular la totalidad de la economía. Este cambio ha profundizado las brechas ya existentes en la población de todos los países, porque los sectores con capacidad de competencia global son muy reducidos. La reducción del Estado, y el redireccionamiento de los recursos públicos para asegurar la posición competitiva de estos capitales en el panorama mundial, fue trayendo un deterioro constante de las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras por la pérdida del salario o del empleo, o la desintegración de los sistemas de educación y seguridad social que se han quedado sin presupuesto. La capacidad de las sociedades para frenar los cambios o regularlos ha sido determinante en la variabilidad que ha tomado el modelo en los diferentes países. Las sociedades de países con gran dependencia económica, como el nuestro, que generalmente tienen también pocas condiciones de democracia real, no han podido detener el embate de estas políticas.

Este cambio en la ideología económica, desplaza conceptos como Desarrollo Social y los remplaza por los conceptos que miden principalmente los índices macroeconómicos, tales como inflación, balanza de pagos, etc. Este cambio conceptual refleja, además, la desestimación de la naturaleza humana del mercado, es decir, que está integrado por actores sociales con intereses que entran en contacto por intercambios, los cuales se dan desde posiciones políticas, culturales y económicas desiguales. Soslayar lo anterior es una cuestión delicada, pues no se trata de algo meramente teórico, sino práctico, y ha tenido como consecuencia el

[12] *El desafío neoliberal: respuestas, propuestas, programas de acción del movimiento de los trabajadores*. Neoliberalismo y Movimiento de los Trabajadores. Colección CLAT. Documento aprobado Por el X Congreso de la CLAT. Pria Grande, Estado deSao Paulo, Brasil; del 19 al 25 de Septiembre de 1993.

empobrecimiento de miles de personas en el continente latinoamericano.

Al mismo tiempo, este cambio de modelo económico encontró sostén en un cambio de sistemas productivos que desestimaban la producción masiva del modelo fordista-taylorista y promovía la utilización intensiva e integral de la fuerza de trabajo en la producción focalizada por las necesidades del consumidor. Para ello se iniciaron procesos de reestructuración productiva en todos los sectores de la industria, empezando por la industria automotriz y electrónica. Se promovió también el desarrollo de nuevas escuelas de administración y de centros de producción ideológica que impulsara el cambio con la promoción y producción de nuevas ideas en el campo de la organización del trabajo. El cambio ideológico que se produjo impactó incluso el concepto mismo de trabajo, y muchos de sus fundamentos. Puso en cuestión la estabilidad como principio fundamental para la organización del trabajo, así como modificó las ideas básicas sobre el uso del tiempo, la capacitación, el escalafón, la concentración controlada en tareas determinadas, la participación de los trabajadores en las decisiones productivas, etc.

Todos estos cambios han impactado la vida laboral en todos los países, y han traído un serio perjuicio en cuanto se han usado para imponer condiciones violatorias de los Derechos Humanos de trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, algunos de estos aspectos retoman una aspiración de mayor participación de los trabajadores en sus centros de trabajo, pero han de ser acompañados por un fuerte trabajo organizativo, educativo y reflexivo que permita modificar estas condiciones para que no signifiquen renuncia a los derechos adquiridos, sino auténtica mejoría de su situación de vida y trabajo.

5. México: Crisis y Respuesta

La actual situación que vive el país en términos generales, pero más específicamente en el campo laboral, tiene que ver con la situaciones externas que hemos descrito más arriba. Sin embargo, la situaciones internas que se dieron en el país también son importantes para entender la situación actual. El siglo XX mexicano empezó con una revolución que desplazó a un sistema que había confiado su desarrollo al capital extranjero. El grupo revolucionario modificará esa política favoreciendo inversiones públicas que busquen la industrialización de México. El nuevo Estado mexicano, más que regulador, será organizador e impulsor de un proyecto de sociedad, de tal manera que no solo estimulará la economía sino que intervendrá en procesos productivos como un industrial más.

Para lograrlo, generará un sistema corporativista de naturaleza autoritaria, que no permitirá, por diversos mecanismos, el nacimiento de actores sociales autónomos, lo que impactará después en la crisis de los setenta. El corporativismo autoritario será la marca del sistema político mexicano.

El sistema político mexicano fundó además uno de los presidencialismos más absolutos. El presidente, como institución más que como persona, era el espacio donde se tomaban las grandes decisiones. En ese espacio participaban sólo los señalados por el mismo sistema: "En el pluralismo limitado del autoritarismo, el grueso de aquellos que participan como gobernadores, legisladores, líderes sindicales, presidentes de organismos empresariales, dirigentes de partido, etcétera, no son necesariamente los que surgen impulsados por la sociedad civil para representarla ni menos los que tienen en esa sociedad su base principal de poder"[13]. Se formaba así un sistema cupular, que no debía reconocimiento al pueblo como fuente de soberanía.

Estas cúpulas representaban una serie de cuerpos controlados desde el partido gobernante. El corporativismo es una forma de organizar la sociedad donde la representación de intereses de los grandes sectores sociales están organizadas en unidades "singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respetivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la elección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyo".[14] Este corporativismo se apoyaba ideológicamente en simular una alianza entre sectores sociales y el Estado, que ocultaba su naturaleza autoritaria. Dentro de los cuerpos se reproducía el mismo control autoritario que le daba origen. El corporativismo autoritario servía así al debilitamiento de actores sociales en la política.

Otro apoyo de legitimidad de este Estado autoritario estaba en la Constitución de 1917, fruto de la revolución. El nuevo pacto jurídico contenía el reconocimiento de derechos sociales, que eran producto por una parte de la participación popular en la contienda armada, de la necesidad de los

[13] Meyer, Lorenzo. Fin de régimen y democracia incipiente. México hacia el siglo XXI. Editorial Océano. México, DF, 1998. Pp. 28.

[14] Philippe C., Schmitter, "¿Continuo el [illegible]ismo?", citado por Ortega, Max, Neoli[illegible] 1995. México, DF.

nuevos grupos de conseguir el apoyo de estas masas y evitar futuros conflictos, así como del reconocimiento de la precariedad de éstas. Sin embargo, desde el principio, la Constitución fue constantemente ignorada en la formulación y aplicación de las leyes secundarias, que se dirigieron más a fortalecer élites económicas y políticas importantes para el mantenimiento del Estado, que a garantizar la vida de la gran mayoría de la sociedad. Además, las políticas económicas adoptadas no lograron romper la dependencia comercial respecto de otras economías, especialmente Estados Unidos, ni resolver el problema de desigualdad económica en el país. Sin embargo, entre 1955 y 1970, logró mantener un cierto desarrollo y niveles bajos de inflación.

Durante la segunda mitad de la década de los setenta, el descubrimiento de enormes yacimientos petroleros se tomó como oportunidad para superar los desequilibrios económicos que ya se extendían desde los primeros años de la década por la contracción de la economía mundial. Se negoció deuda con base en la garantía petrolera y se estimularon diversas ramas de industria con intervención estatal. El modelo no tenía bases firmes. En palabras de Schmitter, "el crecimiento económico y el consumo se desarrollaron con base en un creciente déficit en los gastos gubernamentales, lo cual alimentaba la inflación y la importación creciente de productos de consumo. De esta manera, las divisas se dilapidaron y los efectos dinámico de la expansión de la industria petrolera se desplazaron hacia el exterior".[15] La estabilidad no duró mucho, aunque pudo contener la efervescencia social que se había desatado desde fines de la década anterior. Sin embargo, la crisis que se acentuó con la caída del precio del petróleo en 1982, que significó el triunfo de las economías centrales sobre las decisiones de los países productores de petróleo, sumió al país en la más profunda depresión.

Ante la crisis de 1982, el gobierno de Miguel de la Madrid decidió impulsar medidas económicas y políticas que reactivaran la economía, intentando con ello encaminar al país por el camino de la prosperidad. Esto significaba también la caída de una clase política dentro del PRI, y el posicionamiento de una nueva clase gobernante. Esta nueva clase, que llamaron tecnócratas, aprovechará la herencia que dejaron anteriores gobiernos: posturas autoritarias para imponer un proyecto económico con serias consecuencias sociales, bajo el disfraz de que solo así se podía alcanzar la estabilidad, la prosperidad y la democracia. El autoritarismo

[15] Ibid. Pp. 64-65.

Ante esta crisis:

> la política de los países centrales se dirigen a mitigar los efectos de la crisis, transfiriéndoselos entre si o hacia la periferia. Para ello pueden adoptar medidas internas (subsidios a empresas tecnológicamente condenadas o al desarrollo máximo de sectores económicamente competitivos –la industria militar en el caso de Estados Unidos-) o agudizar la competencia internacional, por medio de formas disfrazadas de proteccionismo, suicidio a las exportaciones, captura de mercados, etc. [11]

Lo cual significa que el nivel de consumo de los países centrales disminuye impactando en su importaciones y buscando sostener sus exportaciones. La disminución de las importaciones de los países centrales implica que los países periféricos, como México, verán reducidos sus ingresos de divisas toda vez que sus exportaciones se vendrán a bajo, impactando de manera negativa en sus procesos económicos; junto a esto hay que sumar que las importaciones de México se encarecerían. Con ello, la economía de nuestro país, que había implementado un sistema de fortalecimiento estatal que retomaba algunos de los principios del Estado de Bienestar (como la intervención del Estado en áreas estratégicas y como promotor del pleno empleo, y la sustitución de importaciones) entraba en un periodo de estancamiento que se agravará más en 1982, con la caída del precio del petróleos y el alza de las tasas de interés. Como en otros países de América Latina, la deuda externa que México se elevó a niveles nunca antes vistos.

Cuando estalla la crisis de mediados de los setenta, la respuesta a ella fueron los programas de Ajuste Estructural, con el cual, afirmaban los grupos en el poder, se mejoraría las condiciones de vida de la población. El Ajuste Estructural buscaba refundar el capitalismo mediante la separación de los público y lo privado, es decir, permitir que el libre mercado sea el que predomine, y no las economías mixtas que se venían dando a lo largo de todo el continente latinoamericano. Estos planes de AE tenían como objetivos explícitos sanear la economía, lograr el equilibrio fiscal y de la balanza comercial, hacer más eficiente y competitiva la economía, principalmente. Los objetivos implícitos eran asegurar el pago de la deu-

[11] José Miguel Insulza, El contexto de la crisis, en González Casanova, Pablo y Aguilar Camín, Héctor (coords.). México ante la crisis. SXXI. México, 1985. Pp. 36.

da externa y la desnacionalización de la economía. En general, los planes de Ajuste Estructural en América Latina contenían los siguientes pasos:

1. Políticas y programas de privatización de empresas y servicios públicos, principalmente con la finalidad de tener recursos para pagar el servicio de la deuda;

2. La modernización, reestructuración o reconversión del aparato productivo, con la finalidad de hacerlo más eficiente y competitivo;

3. La apertura y proyección de las economías nacionales hacia los mercados internacionales, pero también la "apertura" mediante la eliminación de todo tipo de aranceles y restricciones a los productos externos;

4. La desregulaciones de las economías nacionales mediante la derogación de todas las leyes y reglamentos que regulen o impidan el libre funcionamiento del mercado y de la economía, es decir, "la liberación de precios". Y así mismo la apertura comercial, vale decir, la desregulación del comercio exterior de los países latinoamericanos mediante la eliminación de todo tipo de restricciones y de aranceles;

5. Establecimiento de nuevas políticas financieras y monetarias relacionadas con el libre juego de las tasas de interés y con amplias libertades para invertir y repatriar capitales, todo con la finalidad de lograr la contracción monetaria y crediticia;

6. La liberalización monetaria y crediticia para lograr la subordinación del desarrollo industrial y de la producción al capital financiero;

7. Establecimiento de nuevas política fiscales, tributarias y presupuestarias basadas en el aumento de los impuestos a los pobres y disminución de los impuestos a los ricos, medida ésta que es acompañada con la "sinceración" o revaluación de los precios de los servicios públicos;

8. Reforma del Estado con la finalidad de "achicarlo" y hacerlo más eficaz y eficiente en la prestación de los servicios que le son propios: salud, educación y seguridad;

9. Contracción de la demanda interna agregada y del consumo global mediante la restricción y el deterioro salarial y el achicamiento del gasto público, sobre todo del tipo social;

10. Flexibilización de la legislación laboral a fin de que "la mano invisible del mercado de los factores productivos" funcionen sin interferencias;

11. Propuestas de integración económica basadas en "el libre comercio", a fin de insertarse en los procesos de globalización económica y,

12. Reforma de los sistemas educativos nacionales tanto en su objetivos como en sus contenidos y financiamiento, con la finalidad de lograr

"recursos humanos eficientes, de calidad y competitivos".[12]

La idea general que atraviesa todas estas propuestas es la de que el mercado es un buen distribuidor de la riqueza, mediante un mecanismo automático que regula las transacciones a su interior, de manera libre, por lo que no es necesario que intervengan factores externos a él. El pensamiento liberal económico refleja un entramado conceptual donde las preocupaciones sociales no juegan un papel central, pues esos problemas se verán tarde o temprano resueltos por el mismo mercado.

Además de la reducción sistemática de la intervención del Estado como regulador del mercado y garante de los derechos sociales, el nuevo sistema pone el acento en la promoción de los sectores más competitivos a nivel internacional para estimular la totalidad de la economía. Este cambio ha profundizado las brechas ya existentes en la población de todos los países, porque los sectores con capacidad de competencia global son muy reducidos. La reducción del Estado, y el redireccionamiento de los recursos públicos para asegurar la posición competitiva de estos capitales en el panorama mundial, fue trayendo un deterioro constante de las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras por la pérdida del salario o del empleo, o la desintegración de los sistemas de educación y seguridad social que se han quedado sin presupuesto. La capacidad de las sociedades para frenar los cambios o regularlos ha sido determinante en la variabilidad que ha tomado el modelo en los diferentes países. Las sociedades de países con gran dependencia económica, como el nuestro, que generalmente tienen también pocas condiciones de democracia real, no han podido detener el embate de estas políticas.

Este cambio en la ideología económica, desplaza conceptos como Desarrollo Social y los remplaza por los conceptos que miden principalmente los índices macroeconómicos, tales como inflación, balanza de pagos, etc. Este cambio conceptual refleja, además, la desestimación de la naturaleza humana del mercado, es decir, que está integrado por actores sociales con intereses que entran en contacto por intercambios, los cuales se dan desde posiciones políticas, culturales y económicas desiguales. Soslayar lo anterior es una cuestión delicada, pues no se trata de algo meramente teórico, sino práctico, y ha tenido como consecuencia el

[12] *El desafío neoliberal: respuestas, propuestas, programas de acción del movimiento de los trabajadores*. Neoliberalismo y Movimiento de los Trabajadores. Colección CLAT. Documento aprobado Por el X Congreso de la CLAT. Pria Grande, Estado deSao Paulo, Brasil; del 19 al 25 de Septiembre de 1993.

empobrecimiento de miles de personas en el continente latinoamericano.

Al mismo tiempo, este cambio de modelo económico encontró sostén en un cambio de sistemas productivos que desestimaban la producción masiva del modelo fordista-taylorista y promovía la utilización intensiva e integral de la fuerza de trabajo en la producción focalizada por las necesidades del consumidor. Para ello se iniciaron procesos de reestructuración productiva en todos los sectores de la industria, empezando por la industria automotriz y electrónica. Se promovió también el desarrollo de nuevas escuelas de administración y de centros de producción ideológica que impulsara el cambio con la promoción y producción de nuevas ideas en el campo de la organización del trabajo. El cambio ideológico que se produjo impactó incluso el concepto mismo de trabajo, y muchos de sus fundamentos. Puso en cuestión la estabilidad como principio fundamental para la organización del trabajo, así como modificó las ideas básicas sobre el uso del tiempo, la capacitación, el escalafón, la concentración controlada en tareas determinadas, la participación de los trabajadores en las decisiones productivas, etc.

Todos estos cambios han impactado la vida laboral en todos los países, y han traído un serio perjuicio en cuanto se han usado para imponer condiciones violatorias de los Derechos Humanos de trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, algunos de estos aspectos retoman una aspiración de mayor participación de los trabajadores en sus centros de trabajo, pero han de ser acompañados por un fuerte trabajo organizativo, educativo y reflexivo que permita modificar estas condiciones para que no signifiquen renuncia a los derechos adquiridos, sino auténtica mejoría de su situación de vida y trabajo.

5. México: Crisis y Respuesta

La actual situación que vive el país en términos generales, pero más específicamente en el campo laboral, tiene que ver con la situaciones externas que hemos descrito más arriba. Sin embargo, la situaciones internas que se dieron en el país también son importantes para entender la situación actual. El siglo XX mexicano empezó con una revolución que desplazó a un sistema que había confiado su desarrollo al capital extranjero. El grupo revolucionario modificará esa política favoreciendo inversiones públicas que busquen la industrialización de México. El nuevo Estado mexicano, más que regulador, será organizador e impulsor de un proyecto de sociedad, de tal manera que no solo estimulará la economía sino que intervendrá en procesos productivos como un industrial más.

Para lograrlo, generará un sistema corporativista de naturaleza autoritaria, que no permitirá, por diversos mecanismos, el nacimiento de actores sociales autónomos, lo que impactará después en la crisis de los setenta. El corporativismo autoritario será la marca del sistema político mexicano.

El sistema político mexicano fundó además uno de los presidencialismos más absolutos. El presidente, como institución más que como persona, era el espacio donde se tomaban las grandes decisiones. En ese espacio participaban sólo los señalados por el mismo sistema: "En el pluralismo limitado del autoritarismo, el grueso de aquellos que participan como gobernadores, legisladores, líderes sindicales, presidentes de organismos empresariales, dirigentes de partido, etcétera, no son necesariamente los que surgen impulsados por la sociedad civil para representarla ni menos los que tienen en esa sociedad su base principal de poder"[13]. Se formaba así un sistema cupular, que no debía reconocimiento al pueblo como fuente de soberanía.

Estas cúpulas representaban una serie de cuerpos controlados desde el partido gobernante. El corporativismo es una forma de organizar la sociedad donde la representación de intereses de los grandes sectores sociales están organizadas en unidades "singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respetivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la elección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyo".[14] Este corporativismo se apoyaba ideológicamente en simular una alianza entre sectores sociales y el Estado, que ocultaba su naturaleza autoritaria. Dentro de los cuerpos se reproducía el mismo control autoritario que le daba origen. El corporativismo autoritario servía así al debilitamiento de actores sociales en la política.

Otro apoyo de legitimidad de este Estado autoritario estaba en la Constitución de 1917, fruto de la revolución. El nuevo pacto jurídico contenía el reconocimiento de derechos sociales, que eran producto por una parte de la participación popular en la contienda armada, de la necesidad de los

[13] Meyer, Lorenzo. Fin de régimen y democracia incipiente. México hacia el siglo XXI. Editorial Océano. México, DF, 1998. Pp. 28.

[14] Philippe C., Schmitter. "¿Continua el siglo del corporativismo?" citado por Ortega, Max, Neoliberalismo y lucha sindical, 1982-1992. CENCOS-CRT. México, DF, 1995. Pp. 18.

nuevos grupos de conseguir el apoyo de estas masas y evitar futuros conflictos, así como del reconocimiento de la precariedad de éstas. Sin embargo, desde el principio, la Constitución fue constantemente ignorada en la formulación y aplicación de las leyes secundarias, que se dirigieron más a fortalecer élites económicas y políticas importantes para el mantenimiento del Estado, que a garantizar la vida de la gran mayoría de la sociedad. Además, las políticas económicas adoptadas no lograron romper la dependencia comercial respecto de otras economías, especialmente Estados Unidos, ni resolver el problema de desigualdad económica en el país. Sin embargo, entre 1955 y 1970, logró mantener un cierto desarrollo y niveles bajos de inflación.

Durante la segunda mitad de la década de los setenta, el descubrimiento de enormes yacimientos petroleros se tomó como oportunidad para superar los desequilibrios económicos que ya se extendían desde los primeros años de la década por la contracción de la economía mundial. Se negoció deuda con base en la garantía petrolera y se estimularon diversas ramas de industria con intervención estatal. El modelo no tenía bases firmes. En palabras de Schmitter, "el crecimiento económico y el consumo se desarrollaron con base en un creciente déficit en los gastos gubernamentales, lo cual alimentaba la inflación y la importación creciente de productos de consumo. De esta manera, las divisas se dilapidaron y los efectos dinámico de la expansión de la industria petrolera se desplazaron hacia el exterior".[15] La estabilidad no duró mucho, aunque pudo contener la efervescencia social que se había desatado desde fines de la década anterior. Sin embargo, la crisis que se acentuó con la caída del precio del petróleo en 1982, que significó el triunfo de las economías centrales sobre las decisiones de los países productores de petróleo, sumió al país en la más profunda depresión.

Ante la crisis de 1982, el gobierno de Miguel de la Madrid decidió impulsar medidas económicas y políticas que reactivaran la economía, intentando con ello encaminar al país por el camino de la prosperidad. Esto significaba también la caída de una clase política dentro del PRI, y el posicionamiento de una nueva clase gobernante. Esta nueva clase, que llamaron tecnócratas, aprovechará la herencia que dejaron anteriores gobiernos: posturas autoritarias para imponer un proyecto económico con serias consecuencias sociales, bajo el disfraz de que solo así se podía alcanzar la estabilidad, la prosperidad y la democracia. El autoritarismo

[15] Ibid. Pp. 64-65.

histórico del Estado mexicano impuesto desde la década de los treinta, se aprovechaba ahora para imponer el nuevo modelo económico, reestructurando los esquemas que habían funcionado en los gobiernos anteriores.

Partiendo de la ideología del libre mercado, el grupo tecnócrata en México argumentó que la aplicación de las políticas de ajuste estructural buscaban dar una respuesta a la crisis en la que el país se encontraba inmerso. Una respuesta supuestamente efectiva que permitiría no solo sortear la crisis sino impulsar el desarrollo del país en un sentido que después nos colocaría en el primer mundo de una manera triunfante. Así, México estaría a la altura de los tiempos actuales, es decir, estaría insertándose en plena globalización, la cual era interpretada como una fuerza inevitable. Con esta discurso legitimador, la nueva corriente de políticos que estaban al frente del país implementaron el siguiente programa:

> ...la liberalización de precios internos (abriendo cauce a los lesivos precios monopólicos y oligopólicos, v. gr. telefónicos, bancarios, etcétera); la apertura comercial externa, la liberalización de los flujos de inversión extranjera, la liberalización del sistema financiero; la privatización de la mayoría de las empresas estatales y de algunos servicios se infraestructura pública y el achicamiento del papel del Estado como rector y promotor del desarrollo económico y bienestar social, reduciendo o cancelando programas de fomento económico sectorial (para la agricultura, las manufacturas., etcétera), de infraestructura económica y de desarrollo social.[16]

Los resultados del modelo no se hicieron esperar, solo que éstos no fueron en beneficio de los trabajadores, y de la economía en general, muy por el contrario, estos fueron de retroceso. No sólo no se lograron superar los rezagos sociales, sino que se profundizaron.

Durante los años de vigencia del modelo económico de la Revolución mexicana, la *inversión fija bruta por habitante* (en maquinaria, equipo y construcciones), se incrementó 1 022.1% anual en el periodo 1941-1982, al crecer a una tasa del 5.8% anual. En contraste, después de casi dos

[16] Calva, José Luis. *México, más allá del neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global.* Plaza and Janes. México, DF, 2000.

décadas de experimentación neoliberal, la inversión fija bruta por habitante en 1999 fue de 4% *menor* a la observada en 1982, *al decrecer a una tasa media del 0.24% anual.*[17]

Con estas políticas de no intervención del Estado, la economía mexicana no avanzó en términos de desarrollo social ni de crecimiento. Durante el periodo que va del 1982 a 1999 prácticamente desaparecieron las pequeñas y medianas empresas, los índices de desempleo se dispararon, los campesinos tuvieron pérdidas en el intercambio de sus cosechas, el Estado retiró los subsidios a servicios y productos básicos. En general, la pobreza en el país se profundizó, pues más de veinte millones de mexicanos pasaron a engrosar las filas de pobreza.

En términos laborales, los proyectos que se impulsaron para una reestructuración económica contemplaron lo siguiente:

> ... superación de los obstáculos al aumento de la productividad, por medio de los cambios de los sistemas productivos. Se incorporó la tecnología informática y de control computarizado en las principales ramas industriales: automotriz, química, telecomunicaciones y electrónica, principalmente en el renglón de computadoras. Se redefinió la heterogeneidad industrial. Se reestructuró el sector paraestatal de la economía –privatización, reestructuración productiva, desincorporación y reducción de los costos de gestión estatal de la fuerza de trabajo y los subsidios . Y se flexibilizaron los mercados de trabajo.[18]

Estos programas de reestructuración pretendieron imponerse utilizando el mismo sistema autoritario del gobierno y el corporativismo. El impulso gubernamental a la reestructuración productiva favoreció la imposición autoritaria de las nuevas políticas y el descuido absoluto de los Derechos Humanos Laborales en los conflictos y negociaciones. Estos programas, junto con la política estatal de dejar el trabajo al libre juego del mercado, trajo desempleo, intensificación del esfuerzo de los trabajadores y un mayor desgaste de su fuerza de trabajo, y la pérdida del poder adquisitivo del pago del tiempo en que estos realizan sus labores. Y es que esta reestructuración económica laboral se fue imponiendo mediante control

[17] Ibid. Pp. 24.
[18] Ortega, Max. Op.cit. Pp. 30-31.

salarial, elevación de impuestos, precios, tarifas, cercenamiento de los Contratos Colectivos de Trabajo, anulación del derecho de huelga. Toda una política de flexibilización laboral que buscó la polivalencia, la movilidad, la diferenciación salarial y la disminución de prestaciones o su adelgazamiento monetario.[19] Estas medidas dejan ver de manera clara que la prioridad del gobierno federal fue la de disminuir la inflación y el pago del servicio de la deuda, y no la de conseguir el pleno empleo.

El precio de la fuerza de trabajo fue abaratado a través del control salarial y la elevación de precios, tarifas e impuestos. La anulación del contrato colectivo y la creación de nuevas formas de contratación en las que el establecimiento del precio de la fuerza de trabajo ya no estaría en función de su reproducción, sino de la producción, la productividad, la intensidad y la calificación, hizo más precaria aún la posibilidad de mejoría salarial general. El salario se subordinó a las exigencias del capital y del mercado, a través de acuerdos nacionales y convenios particulares de productividad.

En materia contractual, la flexibilización y desreglamentación de los contratos colectivos de trabajo más importantes se llevó a cabo, sobre todo, en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari. La aplicación de una flexibilidad laboral para mantener la rentabilidad del capital requiere de cambios en las relaciones que se establecieron entre todos los actores del proceso económico. La flexibilización laboral cambia las relaciones establecidas mediante lo que el capital considera rigideces para ampliar su rentabilidad, en ese sentido, esta implica un programa de reestructuración. Las relaciones que el capital considera rígidas son las que están contenidas en marcos jurídicos donde los trabajadores han legitimado sus derechos y que a la luz de su vida no son rigideces sino garantías para la reproducción de su vida en términos materiales, culturales y políticos. La mutilación de los contratos, o el cierre de empresas bajo pretexto de quiebra para reabrirlas con nuevos contratos se convirtió en práctica común en este período.

Además, la disminución de costos laborales se vio como una estrategia necesaria para aumentar la rentabilidad del capital. Para ello se requiere aumento de la productividad mediante la intensificación de los procesos productivos, con el consiguiente aumento de desgaste de la fuerza de trabajo. Esta intensificación, sin embargo, no se refleja en los salarios. De esta manera, la participación de los trabajadores como actores en el

[19] Ibid.

mercado queda cada vez más limitada, y crece la subordinación de éstos a los intereses y condiciones de los dueños del capital. Esto provoca también que la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, que piden los nuevos sistemas de producción, sea solamente en temas irrelevantes o imposibilitada por las diferencias de ganancia entre el personal de confianza y de base, y las condiciones precarias de la vida de los y las trabajadores.

Esta flexibilización laboral ha venido siendo impulsada por el BM y el FMI. En el año 2002, el BM recomendó a México que reformara la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

> Se debe eliminar el sistema actual de pagos por despido, la negociación colestiva y contratos obligatorios para la industria (contrato ley); el ingreso obligatorio a sindicatos (cláusula de exclusión); repartición obligatoria de utilidades; la restricciones a los contratos temporales, de plazo fijo y de aprendizaje; los requisitos de promoción basados en antigüedad; los programas de capacitación proporcionados por las empresas; y las obligaciones por los empleados subcontratistas (patrón indirecto).[20]

Junto a esto, el BM *recomienda* que los aportes a la seguridad social de los servidores públicos, el ISSSTE, estén más en relación con los ingresos de los trabajadores, que se les den servicios proporcionales a sus ingresos, la seguridad social es vista no como un derecho sino como una mercancía. El BM busca con ello garantizar la rentabilidad del capital a largo plazo en un libre mercado, donde instituciones (BM, FMI y BID) con una posición política hegemónica son otros actores más que participan influyentemente para que se den estas condiciones. Estas recomendaciones se apoyan en la fuerza que tienen dichas instituciones como acreedoras en el país, y única posibilidad para obtener recursos públicos, después de que se han vendido la mayor parte de las empresas públicas.

Varios contratos se perdieron, al mismo tiempo que se privatizaban importantes empresas estratégicas como Teléfonos de México y Ferrocarriles, trayendo serias consecuencias laborales. Las negociaciones contractuales se veían cada vez más amenazadas por la insistencia de la parte patronal, con el apoyo gubernamental, que buscaba establecer un

[20] Evidencias. Flexibilizar la normatividad laboral: BM. Junio, 2001. N° 808. Pp. 21.

contrato basado en la polivalencia, la movilidad, la diferenciación salarial y la disminución de prestaciones o su adelgazamiento monetario.[21] La flexibilización laboral se imponía por los hechos, pasando por encima de la Ley Federal del Trabajo, tratados internacional ratificados por México y nuestra Constitución. La cotidianidad de estas situaciones iba imponiendo, por la vía de los hechos, un nuevo concepto de trabajo y de las posibilidades de defensa para los trabajadores.

Esto trajo también un necesario reposicionamiento frente a los cuerpos sindicales del país. Es así como se entiende la posición del gobierno por contener a la Confederación Mexicana del Trabajo (CTM) durante sus movilizaciones en varias ocasiones desde esa década, y el apoyo que le dieron a otras centrales obreras, del mismo corte corporativo autoritario pero que restaban fuerza a la hegemonía de la CTM. En cuanto al sindicalismo independiente, buscó no darle margen de acción y de que no ampliara su campo de influencia. Así, buscaba minar la influencia de sindicatos poderosos para tener mayor margen de acción para implementar su proyecto de nación, pero a su vez buscaba sacar provecho de la estructura autoritaria y poderse apoyar en los sindicatos para su implementación.

6. El sindicalismo en México

Una de las unidades que pasaron a conformar el corporativismo mexicano, es precisamente el sector obrero, mediante las grandes centrales sindicales afiliadas al PRI, posteriormente congregadas en el Congreso del Trabajo, y de las cuales la de más peso fue la Confederación Mexicana del Trabajo (CTM). La estructura sindical fue una reproducción del sistema político autoritario que se había constituido después de la Revolución, y un instrumento útil para sostenerlo. Esa forma de ejercer el poder de arriba a abajo, sin elecciones claras de las dirigencias, sin garantías a la libertad política al interior de los sindicatos, todo esto aseguraba al Estado el control de los trabajadores. Se logró mantener así una casi nula movilización de las masas obreras, y una no-participación activa en los procesos políticos de alcance sindical o nacional. Su capacidad de control se debió por todo el apoyo que las instituciones del Estado otorgó a los dirigentes que apoyaban el proyecto nacional, y que se convertían en prebendas para los trabajadores repartidas discrecionalmente por las dirigencias, así como por mecanismos de represión al interior de cada

[21] Ortega Max. Ibid. Pp. 32.

sindicato.

La alianza del sindicalismo con el Estado, y en general con todas las unidades sociales del corporativismo, estuvo mediada por el PRI. A través de éste se canalizaban las demandas de sector obrero, y del PRI no debían pasar. El partido tenía que ser la única entidad con poder político real; era necesario que el PRI y sus organizaciones oficiales dominaran totalmente la vida política. La afiliación forzosa a este partido, que existe todavía en los estatutos de varios sindicatos, es muestra clara de ello. Los puestos políticos y beneficios económicos con que se ha compensado a los líderes sindicales también. Por otro lado, se garantizaba que el sindicalismo congregado en el Congreso del Trabajo tuviera la exclusividad del reconocimiento del Estado. El aprovechamiento de este reconocimiento se convirtió en el uso de los recursos estatales, y de las empresas públicas en el caso de grandes sindicatos, para fortalecer su propio poder; inclusive usaron en situaciones críticas los cuerpos policíacos y el ejército para contener a los opositores. El Estado y el sindicalismo, al que se le llamó "charro" por un célebre líder ferrocarrilero que traicionó a su gremio para entregarlo al Estado, crearon en los trabajadores y la sociedad, un imaginario de fuerza inamovible. Nada cambiaría sin su consentimiento, y más valía plegarse al juego de respeto y mendicidad de beneficios que proponían.

Este modelo autoritario, reforzó la gestión presidencialista en el sistema mexicano. Las oposiciones sindicales se convirtieron en muchas ocasiones en amenaza para el mismo régimen, y fueron combatidas como tales. Diversos mecanismos propuestos y omisiones en las leyes favorecían esto, como en el caso del derecho de huelga, la cláusula de exclusión y las elecciones sindicales. Los modelos tecnócratas de los ochenta y noventa, supieron aprovechar esta estructura para negociar la flexibilización y la precarización del trabajo en el país. Sin embargo, una creciente sociedad civil favoreció también la aparición pública y fortalecimiento de diversas corrientes de oposición rebeldes al modelo autoritario. Nuevamente, esta oposición fue vista con desconfianza y amenaza, tanto por los dueños del capital como por los gobernantes en turno. El empuje, sin embargo, de la sociedad civil, hizo cada vez más difícil la represión en contra de estos grupos y obligó al sindicalismo a repensar sus propios esquemas.

A partir de estos movimientos se fueron formando nuevas corrientes sindicales que promovían modelos más democráticos. En algunos casos, estas democracias se convertían en fachada para una dirección que se-

guía manteniendo un control autoritario sobre sus bases, aunque con una serie de mecanismos formales diferentes a los del autoritarismo sindical. En otros casos, modelos tradicionalmente democráticos, de vieja oposición al CT, encontraron una nueva aceptación y fueron tomados como modelo por corrientes sindicales al interior de los sindicatos charros. La aparición de una nueva central sindical en los noventa, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), marcó el reacomodo que se vivía hasta ese momento, en el mundo sindical, y la indecisión de los gobiernos neoliberales ante la opción de refuncionalizar el modelo sindical del CT u optar por apoyar un nuevo modelo sindical.

Por otro lado, la lucha de diversas organizaciones de la sociedad civil provocó fracturas en el sistema príista, que aunadas al mal desempeño del modelo económico para resolver los problemas sociales, terminaron por forzar condiciones de elección democrática. El nuevo gobierno, encabezado por el panista Vicente Fox, no ha significado un cambio en estas tendencias, sino, más bien, una profundización del modelo en lo económico, pero con dificultades muy claras en mantener los rasgos autoritarios del modelo heredado. De aquí que se generen nuevas situaciones que hacen incierto el futuro del actual modelo, que se suman, además, con el descrédito mundial que ha resonado en manifestaciones multitudinarias en las reuniones de los operadores económicos internacionales. Para muchas personas y organizaciones, de la sociedad civil y de trabajadores, este momento representa una nueva oportunidad para la reivindicación de sus Derechos Humanos en un mundo que había ya renunciado a ellos.

7. Conclusión

Como podemos ver, la problemática es compleja y merece una repuesta integral. La consideración de los diferentes factores, económicos, políticos e ideológicos, que modelan la actual situación en los mundos del trabajo, tiene que abordarse con una respuesta igualmente compleja, haciendo confluir a diferentes actores sociales, pero con una defensa clara de los intereses y derechos de trabajadores y trabajadoras. Por ello es necesario promover estrategias de acción múltiple, que pretendan la defensa integral de los Derechos Humanos Laborales, y que, desde la formación de los trabajadores, tiendan redes hacia otras organizaciones que les permitan incidir en su propia situación laboral y en la más amplia situación nacional y mundial.

En Cereal creemos que es necesario avanzar en la defensa de los Derechos Humanos en el Trabajo, desde la implementación de procesos educativos que ayuden a conformar actores sociales de perfil democrático en al campo laboral. Para ello, es necesario recuperar sus propias experiencias de lucha y el conocimiento que les han dejado, así como, partiendo de lo recuperado, desarrollar una visión estratégica que les permita encontrar las posiciones más favorables para defender sus derechos y hacer valer sus intereses en la sociedad. El análisis social, enfocado desde una perspectiva estratégica, se convierte en una herramienta invaluable para iniciar la defensa de los Derechos Humanos Laborales.

El análisis que hemos expuesto, apunta ya las diversas responsabilidades que pueden imputarse a las autoridades gubernamentales por la actual situación laboral y económica del país. En el siguiente capítulo ofrecemos elementos para fundamentar dichas responsabilidades y que sirva de insumo en el diseño de una Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales.

Responsabilidad de los servidores públicos respecto de la Defensa de los Derechos Humanos Laborales

III

En los capítulos anteriores ha quedado expuesto que corresponde al Estado, a través de sus funcionarios e instituciones públicas, la principal responsabilidad de la vigencia o violación de los Derechos Humanos Laborales.

El contenido de este capitulo tiene como objetivo lograr que la población en general, y especialmente los trabajadores y trabajadoras, conozcan las facultades y obligaciones de los servidores públicos y, en caso de que no cumplan con sus funciones, saber a qué instancias acudir y así combatir la impunidad de los servidores públicos.

Para la defensa y denuncia de violación de Derechos Humanos Laborales, lo que a continuación presentamos quiere ser un aporte práctico en cuanto que pueda orientar ante quién y contra quién denunciar.

1. Responsabilidad de los Servidores Públicos

La constitución de un estado democrático, prevé que todas las personas que lo integran puedan demandar a las autoridades el cumplimiento de sus funciones para el buen desarrollo de toda la población. Es por ello que las leyes deben contener siempre indicaciones de las obligaciones de estas autoridades y los procedimientos por los cuales, las personas puedan exigir a ellas el cumplimiento de dichas obligaciones. De esta manera se establecen ámbitos de responsabilidad para cada una de las autorida-

des gubernamentales. Es importante conocer estos ámbitos de responsabilidad para hacer cumplir los Derechos Humanos Laborales.

Para que exista un verdadero Estado de Derecho y se dé cumplimiento cabal a los Derechos Humanos se requiere, entre otros elementos, que los funcionarios e instituciones públicas cumplan con las obligaciones impuestas por las leyes, haciendo única y exclusivamente aquello que la ley les ordena, absteniéndose de realizar cualquier otra cosa que no les este encomendada.

La violación que los funcionarios públicos cometan a las obligaciones que las leyes les imponen, o el exceso de sus funciones implica, a su vez, la violación a los derechos individuales, colectivos y sociales que la Constitución Política Mexicana y la Legislación Internacional garantiza a todas las personas y pueblos.

En México, la Constitución Política, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, la Ley Federal del Trabajo, las leyes penales y la legislación internacional de los Derechos Humanos, contienen las disposiciones relativas a los tipos de responsabilidades en las que pueden incurrir los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, mismas que pueden ser de carácter civil, administrativo, político y penal; a continuación se describe brevemente cada tipo de responsabilidad.

1. Responsabilidad Administrativa. Es aquella en que incurren los servidores públicos por realizar actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones (Art. 109 párrafo III).

Las sanciones por cometer faltas administrativas consistirán en:

I. Amonestación privada o pública;

II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;

III. Destitución del puesto;

IV. Sanción económica, e

V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de seis meses a un año de inhabilitación. (artículo 13 Ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

2. Responsabilidad Política . Cuando en el ejercicio de sus funciones los servidores públicos incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despa-

cho, las sanciones consistirán en la destitución del servidor público y en su inhabilitación para desempeñar funciones, empleos, cargos o comisiones de cualquier naturaleza en el servicio público (Art. 110).

No procede el juicio político por la mera expresión de ideas. (Art. 109 Fracc. III).

3. Responsabilidad Penal. La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sometida en los términos de la legislación penal (Art. 109 fracción II párrafo primero).

En caso de ciertos funcionarios de alto nivel, debido a la importancia de sus cargos, será aplicable sólo después de una "declaración de procedencia". La Cámara de Diputados declarará por mayoría absoluta de sus miembros presentes en sesión si hay o no lugar a proceder contra el enjuiciado. (Art. 111 primer párrafo, parte final).

El Título Décimo del Código Penal Federal comprende los "delitos cometidos por los servidores públicos", entre otros, tipifica el "Enriquecimiento ilícito " a que se refiere el párrafo segundo del inciso III del artículo 109 Constitucional.

4. Responsabilidad Civil. Los servidores públicos incurren en responsabilidad civil cuando en el ejercicio de sus funciones realizan actos ilícitos (actos contrarios a las leyes que protegen los derechos de los trabajadores); la sanción consistirá en la reparación del daño. La reparación del daño debe consistir a elección del ofendido en el restablecimiento de la situación anterior, cuando ello sea posible, o en el pago de daños y perjuicios.

Cuando el daño se cause a las personas y produzca la muerte, incapacidad total permanente, parcial permanente, total temporal o parcial temporal, el grado de la reparación se determinara atendiendo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Para calcular la indemnización que corresponda se tomara como base el cuadro del salario mínimo diario mas alto que este en vigor en la región y se extenderá al numero de días que para cada una de las incapacidades mencionadas señala la Ley Federal del Trabajo. En caso de muerte la indemnización corresponderá a los herederos de la victima.

Los créditos por indemnización cuando la victima fuere un asalariado son intransferibles y se cubrirán preferentemente en una sola exhibición, salvo convenio entre las partes.(Articulo 1915 código civil).

El estado tiene la obligación de responder del pago de los daños y perjuicios causados por sus empleados y funcionarios con motivo del ejercicio de las atribuciones que les estén encomendadas, (artículo 1927, del

código civil).

2. Funciones de los Servidores Públicos respecto a la Defensa de Derechos Humanos Laborales

Habiendo considerado los ámbitos de responsabilidad, conviene ahora explicitar con mayor detalle las funciones que deben desarrollar cada uno de los servidores públicos. De esta manera podemos tener una vista clara y completa de las diferentes instancias a las que puede acudir un trabajador o una trabajadora al sufrir una violación en sus Derechos Humanos Laborales, facilitando la construcción de una estrategia de defensa.

Haremos mención, pues, de las funciones que imponen las leyes a los servidores e instituciones públicas en materia de derechos humanos laborales, y algunos ejemplos de cómo han sido violadas en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras del país. También haremos referencia a sanciones y procedimientos que pueden hacerse valer en contra de las instituciones y funcionarios públicos que apartándose de sus obligaciones, afectan los Derechos Humanos Laborales.

Para facilitar la consulta de dichas funciones las presentaremos en tres cuadros que se refieren a instituciones y funcionarios de los tres Poderes de la Unión (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), y que tienen que ver con la defensa de los Derechos Humanos Laborales. La primera columna se refiere a la autoridad; la segunda señala brevemente la función principal asignada por las leyes; en la tercera se encuentran los artículos y normas jurídicas que imponen esas funciones; y la cuarta presenta ejemplos de cómo las autoridades e instituciones públicas pueden incumplir sus obligaciones, muchas veces sin ser sancionadas ni responder por las consecuencias que están causando.

Poder Legislativo Federal

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Congreso de la Unión	**1.** Expedir las Leyes del trabajo que permitan la aplicación del artículo 123 y legislación internacional en materia laboral. **2.** Dar las bases al Poder Ejecutivo para pedir préstamos y pagar la deuda pública nacional, resguardando los derechos laborales garantizados. **3.** Definir los delitos y faltas contra la federación y fijar castigos que deban imponerse. (debe definir los que se cometen en contra de la vida, el trabajo y la organización de los trabajadores).	Constitución Política Mexicana (Art. 73 FR. VIII, X, XXI Y XXX Y Ley Orgánica del Poder Legislativo).	**1.** La primera función ha sido violada al establecer en la Ley Federal del Trabajo disposiciones que niegan derechos establecidos en la Constitución y Convenios Internacionales. Por ejemplo: los artículos 6, 9 y 123 apartado A, fracción XVI y el Convenio 87 de la OIT, dan a los trabajadores el derecho de formar sindicatos para defender sus intereses; y la Ley Federal del Trabajo impone condiciones que impiden formar sindicatos independientes. **2.** La segunda también se viola al permitir al Poder Ejecutivo contraer deudas con Gobiernos y Organismos Financieros Internacionales bajo condiciones que violan los derechos laborales. **3.** La tercera función no se cumple, ya que hay conductas de los patrones y funcionarios e instituciones públicas y de líderes sindicales antidemocráticos que impunemente están causando deterioro en las condiciones de vida e integridad de los trabajadores y sus familias e imposibilitando la libre asociación sindical. Así como su negativa a garantizar legislativamente condiciones democráticas para los y las trabajadoras.
Cámara de Diputados	**1.** Aprobar el presupuesto de la federación, previniendo que se cubra adecuadamente el costo de las funciones de capacitación, promoción del empleo y defensa de los trabajadores, administración de la justcia laboral, seguridad social y todas las encaminadas a hacer efectivos los derechos garantizados a los trabajadores y trabajadoras. Tareas que la Ley impone a cada uno de los tres poderes. **2.** Conocer de las acusaciones que se hagan a servidores públicos federales por violación a derechos laborales; habiendo integrado elementos, presentar la acusación a la Cámara de Senadores para que pronuncie sentencia.	Constitición Política Mexicana (Artículos 74 Fracción IV, 110 Y 111). Ley Orgánica del Poder Legislativo. Ley de la Administración Pública Federal (Artículo 40). Regalamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (Artículos 10 a 25 Y 30).	**1.** Esta función se viola cuando al aprobar los presupuestos no se destinan los recursos necesarios para cumplir adecuadamente las obligaciones que imponen las leyes o no se verifica que los presupuestos se hayan destinado íntegramente y con eficacia al fin para el que fueron autorizados. **2.** La segunda función se viola cuando no se da trámine con prontitud y apego a la Ley, a las quejas y denuncias de los trabajadores que han sido afectados con la actuación de los servidores e instituciones públicas.
Diputados	Representar ante la Cámara a la población, donde se encuentran quienes dependen del trabajo asalariado para vivir, defendiendo todo aquello que les beneficie. Tomando en cuenta los intereses que representa, promover y apoyar, inicitivas de Leyes o decretos.	Constitución Política Mexicana (Art.51Y 71)	Esta responsabilidad se viola por parte de los diputados cuando una vez que resultan electos, abandonan los intereses de la poblacion, que le dio su voto, y se convierten en fieles seguidores de los intereses de su partido político, del Gobierno o del capital privado nacional, o extranjero.

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Cámara de Senadores	1. Analizar la política exterior del Ejecutivo Federal, con base en los informes anuales del Presidente de la república, en aquello que afecte a los trabajadores, y, aprobar los Tratados Internacionales y Convenios diplomáticos que celebre. 2. Conocer y dictar sentencias respecto de las acusaciones que haga la Cámara de Diputados a funcionarios públicos federales o del Distrito Federal, que hayan violado gravemente los derechos laborales. 3. Aprobar el nombramiento de Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quienes serán la máxima autoridad para administrar justicia laboral.	Constitución Política Mexicana (Art. 6, 9, 17, 76, Fracción 1,VIIY VIII, 89 Farc.1,X,110, 123). Ley Orgánica del Poder Legislativo.	Se ha violado al aprobar políticas que lesionan los intereses de los trabajadores mexicanos y les niegan la protección constitucional, por ejemplo: la firma de Tratados de Libre Comercio, sin salvaguardar los derechos de los trabajadores mexicanos que están en su territorio, y que están siendo afectados con Leyes como la 187 en el estado de California.
Senadores	Representar ante la Cámara, a la población entre los cuales se encuentran trabajadores y trabajadoras. Iniciar L0eyes o decretos que tiendan a defender los intereses de sus representados.	Constitución Política Mexicana (Art. 56 Y 71).	Esta función tambien se incumple cuando antes, durante o después de la elección los Senadores obedecen a compromisos contrarios a sus repesentados. Como ocurrió en 2001 con la aprobación de la ley indígena.

Cabe mencionar que en las Cámaras de Senadores existen comisiones del trabajo, de Derechos Humanos y de asuntos internacionales, entre otras, que contribuyen a que la Cámara cumpla sus atribuciones institucionales y legales.

Poder Ejecutivo Federal

Presidente de la República	1.Hacer que se cumplan las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo lo necesario en el apa-rato administrativo a su cargo para su exacta observancia, (entre ellas se encuentra el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y todas las demás Leyes que tienen que ver con los trabajadores). 2. Nombrar y remover a los secretarios de estado, como al Secretario del Trabajo y Previsión Social. 3. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales con aprobación del Senado (los Convenios de la OIT, la Convención Americana de Derechos Humanos y el Tratado de Libre Comercio con América de Norte, etc.). 4. Facilitar al Poder Judicial los auxilios que necesite para el ejercicio de sus funciones.	Art. 89-Y II,X,XII, XVIII de la Constitución. Art. 7, 9, 11 Y 12 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Art. 89 -I,II,X,XII,XVIII de la Constitución. Art. 7,9, 11Y 12 de la Ley Orgánica de la Administración Pública	Con su política economica, el Presidente de la Republica está violando, en perjuicio del pueblo mexicano, la fracción I del artículo 89 Constitucional, ya que está impidiendo el cumplimiento de las Leyes y del artículo 123 constitiucional, no existiendo un salario suficiente para que el trabajador y su familia vivan con dignidad. De diciembre de 2000 a diciembre de 2001 los trabajadores registrados en el IMSS disminuyeron. La población en edad de trabajar aumento 1.5 millones y esos empleos no se crearon, y se perdieron casi 600 mil empleos ya existentes. Con las medidas que ha adoptado, se priva de sus derechos a trabajadores y trabajadoras.

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Presidente de la República	5. Presentar al Senado la terna para designación de Ministros de la Suprema Corte de Justicia. 6. Convocar a reuniones a sus Secretarios de Estado, Jefes Administrativos y demás funcionarios para definir o evaluar la política del Gobierno, así como acordar las funciones y proyectos. 7. Establecer las políticas para lograr objetivos y prioridades de las dependencias y entidades paraestatales.		
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)[22]	1. Vigilar la observancia y aplicación del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos. 2. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción. 3. Intervenir en los contratos de trabajo de naciónales que van a prestar sus servicios en el extranjero. 4. Coordinar la formulacion y promulgacion de los Contratos Ley. 5. Promover el incremento de la productividad del trabajo, y promover la capacitación y adiestramiento, realizar investigaciones y prestar asesoría y capacitación para incrementar la productividad. 6. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento. 7. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje y las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales de jurisdicción federal. 8. Llevar el registro de asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal. 9. promover la formación de sociedades cooperativas. 10. Estudiar y ordenar medidas de seguridad e higiene industriales para protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento. 11. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.	Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.	Las funciones que atribuye la Ley a esta secretaría se violan cada vez que de manera directa o a través de alguna de sus direcciones, se tiene conocimiento de alguna violación a la Ley Federal del Trabajo o al artículo 123, y no se impone la autoridad que le atribuyen las Leyes para sancionar a los resposables o restablecer en los afectados el goce de los derechos que les fueron vulnerados. También viola la Ley Orgánica cuando mediante la imposición de preocedimientos y condiciones, impide el ejercicio de derechos laborales fundamentales como la libertad sindical, al imponer requisitos anticonstitucionales para conceder el registro sindical. Otro manera como la Secretaría del Trabajo falta a sus funciones es mediante la promoción o autorización de convenios de productividad con inequitativo reparto de los beneficios: incremento de cargas de trabajo y bajas compensaciones económicas para los trabajadores.

[22] En los anexos del libro se puede encontrar un directorio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
STPS	**12.** Establecer la política y coordinación de los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, e intervenir en asuntos del Seguro Social. **13.** Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país y promover la cultura y recreación de los trabajadores y sus familias.		
Oficialía Mayor	**1.** De acuerdo con el titular de la Secretaría, establecer políticas, normas, procedimientos para administración de recursos humanos, financieros y materiales de la secretaría. **2.** Emitir lineamientos para aplicación, modificación y revocación de sanciones administrativas al personal de la secretaría.	Artículo 8 Fracciones III Y IX, del Reglamento Interior de la STPS Artículo 16 Fracción II Y XVII del Reglamento Interior de la STPS.	Hay violación de estas funciones cuando habiendo establecido una queja contra el personal de la secretaría, o no se abre una investigación o en caso de que proceda no se imponen sanciones.
Dirección General de Asuntos Jurídicos	**1.** Formular y presentar para su aprobación, los proyectos de iniciativas de Ley, así como de los reglamentos, decretos, acuerdos, y demas disposiciones jurídicas de observancia general en las materia de competencia de la secretaria, incluyendo las relativas a convenciones de carácter internacional **2.** Instaurar, sustanciar y resolver el procedimiento administrativo para el cumplimiento de normas del trabajo, de previsión social, contractuales de carácter laboral y las normas oficiales mexicanas; así como las de los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral ratificados por México. En caso de violación, aplicar las sanciones correspondientes.	Artículo 16 Fracción II Y XVII del Reglamento Interior de la STPS.	Estas funciones se incumplen cuando se elaboran proyectos de Leyes, reglamentos, acuerdos o decretos cuyo contenido viola los derechos humanos laborales y cuando no se inician procedimientos administrativos en contra de funcionarios que violan los derechos humanos laborales y por tanto no se aplica ninguna sanción.
Dir. Gral. de Capacitación y Productividad	**1.** Coordinar conjuntamente con la Dirección Nacional de Empleo y el Sistema Nacional de Empleo, capacitiación y adiestramiento. **2.** Organizar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de trabajadores y trabajadoras **3.** Proponer ejecución, aplicación de métodos y sistemas de evaluación de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo, en materia de capacitación y productividad. **4.** Vincular los procesos de capacitación para el trabajo con los requerimientos de los trabajadores y las trabajadoras.	Artículo 20 del Reglamento Interior de la STPS	Estas funciones se incumplen cuando no se sanciona a las empresas que no proporcionan capacitación jy adiestramiento a sus trabajadores, cuando se imponen programas de productividad sostenidas principalmente en el incremento de cargas de trabajo y en el reparto inequitativo de los beneficios que se obtienen. También cuando la capacitación que ofrece la STPS no responde a los requerimientos de los trabajadores y trabajadoras.

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Dirección General de Capacitación y Productividad	**5.** Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deban atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la Ley en materia de capacitación y adiestramiento. **6.** Promover la oportuna Constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en los centros de trabajo. **7.** Estudiar y expedir convocatorias, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que juzque necesaria. **8.** Promover la realización de planes y programas de capacitación en las empresas, evaluarlos, aprobarlos y llevar los registros correspondientes. **9.** Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores y trabajadoras. **10.** Establecer los criterios y requisitos que deben atender las instituciones y personas físicas que deseen impartir capacitación y adiestramiento; supervisar su desempeño y revocar la autorización. **11.** Dictaminar sobre sanciones que deban imponerse por infracción al capítulo III bis, título cuarto de la LFT.		
Dirección General de Empleo	**1.**Coordinar, conjuntamente con la Dirección General de Capacitación y Productividad, el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento; **2.** Apoyar la formulación de políticas, programas y líneas de acción para ampliar las oportunidades de empleo de la población tanto urbana como rural; **3.** Participar en estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana; **4.**Promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo; **5.** Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieren sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos que les resulten idóneos;	Artículo 19 del Reglamento Interior de la STPS	La cantidad creciente de desempleados en el país deja ver por si sola, las hasta ahora ineficaces políticas de empleo implementadas por la STPS, bajo la responsibilidad del Presidente de la República, al no concordar la política económica con una política de empleo. El primer párrafo del artículo 123 está siendo inaplicable, ya que el trabajo digno y socialmente útil se está volviendo un derecho inalcanzable para más mexicanos. En su plataforma electoral Fox prometio la creación de un millón 300 mil empleos formales por año, el dicho contrasta con los 620 mil 772 empleos perdidos en 2001.

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Dirección General de Empleo 6. Proponer la celebración de convenios de coordinación en materia de empleo y colocación de trabajadores, entre la Federación y las entidades federativas y el Distrito Federal y, en su caso, proveer su ejecución; 7. Intervenir conjuntamente con la Coordinación General de Asuntos Internacionales, y en forma coordinada con las respectivas autoridades administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, y 8. Diseñar e instrumentar programas para la formación y capacitación de empleados del Servicio Nacional de Empleo, capacitación y adiestramiento.		
Dirección de Equidad y Género 1. Dirigir y coordinar la formulación, integración, operación y seguimiento de políticas y programas para asegurar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los sectores de la población que requieran atención especial; 2. Promover y coordinar la participación de la secretaría en los programas de carácter público y privado, dirigidos a la atención de sectores de la población que requieran atención especial en materia de trabajo y previsión social 3. promover y difundir criterios que tiendan a evitar la discriminación laboral y lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo.	Artículo 23 del Reglamento Interior de la STPS.	Las funciones de esta dirección se violan. Ya que conociendo casos de discrimnacion laboral, no hace nada para asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral. Por ejemplo, en la Delegacion Azcapotzalco, la delegada, en el mes de abril del 2002, emitió una circular, dirigida a los funcioarios públicos a su cargo, ordenando, la no contratación de personal eventual extraordinario en los casos especificos de estado de gravidez.
Dir. Gral. de Inspección Federal del Trabajo 1. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados o Acuerdos Internacionales, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la secretaría en ejercicio de sus facultades. 2. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera mas efectiva de cumplir las normas de trabajo.	Artículo 17 del Reglamento Interior de la STPS.	En los hechos esta responsabilidad se incumple cuando, teniendo conocimiento de un hecho violatorio de derechos humanos laborales, no se llevan a cabo las acciones que la Ley establece, o bien cuando los inspectores llegan a un arreglo con el patrón que incurre en violaciones; arreglo que no les pone fin ni sanciona a los responsables. Podría decirse que el incumplimiento de esta función es de las principales causas de impunidad de los responsables por violación de los derechos humanos laborales.

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Dirección General de Inspección Federal del Trabajo 3. Programar, ordenar y practicar las inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación, extraordinarias y de todo tipo en materia laboral, en los establecimientos y centros de trabajo, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral. 4. Certificar, por medio de los Inspectores Federales del Trabajo, los padrones relacionados con las elecciones de representantes obreros patronales ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y de otras elecciones que requieran esa formalidad. 5. Vigilar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo. 6. Señalar los plazos en que deban cumplirse las medidas de seguridad e higiene contenidas en las actas levantadas por los inspectores y formular los emplazamientos a través de los cuales se comunica a las empresas el tiempo en que deberán llevar a cabo las medidas ordenadas. 7. Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deben prestar a la Inspección Federal del Trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y trabajadoras, y de seguridad e higiene. 8. Protegery vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis; expedir las autorizaciones que señala la LFT: verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes médicos periódicos a los que deben someterse. 9. Vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación y período de lactancia 10. Verificar los estallamientos y subsistencias de huelga de jurisdicción Federal; 11. Remitir a la Dirección Gral. de Asuntos Jurídicos, para los efectos legales procedentes, las actuaciones de las que se desprendan presuntas violaciones a la legislación laboral; 12. Denunciar ante el Ministerio Público los hechos que se susciten con motivos de las diligencias inspectivas, cuando los mismos pueden configurar la existencia de un delito.		

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Realizar estudios e investigaciones relativos a seguridad, higiéne y medio ambiente de trabajo, para proponer adecuaciones al marco regulatorio correspondiente 2. Promover en los centros de	Artículo 22 del Reglamento Interior de la STPS	Esta es otra de las funciones que más se incumplen, pues los trabajadores van acumulando afectaciones en su salud hasta que los síntomas se vuelven aparentes y muchas veces irremediables. No se han actualizado las tablas de enfermedades de trabajo y a muchos trabajadores y trabajadoras que sufren una afectación en su salud no se les reconoce la incapacidad por no ser de las reconocidas por la LFT. Por ejemplo en el caso de las mujeres cuando se diagnostica un embarazo de alto riesgo no se le otorga incapacidad, ya que las enfermedades reproductivas contraídas por cuidar pa
1.Hacer qu que expida el C proveyendo lo nec rato administrativo a su su exacta observancia, (entre se encuentra el artículo 123 Consti tucional, la Ley Federal del Trabajo y todas las demás Leyes que tienen que ver con los trabajadores). 2. Nombrar y remover a los se- cretarios de estado, como al Secre- tario del Trabajo y Previsión Social. 3. Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales con aprobación del Senado (los Convenios de la OIT, la Convención Americana de Derechos Humanos y el Tratado de Libre Comercio con América de Norte, etc.). 4. Facilitar al Poder Judicial los auxilios que necesite para el ejerci- cio de sus funciones.	Art. 89 -I,II, de la Constitución Art. 7,9, 11Y 12 de la Ley Orgánica de la Administración Pública	De ciembre de 200 registrados en el IM ron. La población en edad jar aumento 1.5 millones y esos pleos no se crearon, y se perdieron casi 600 mil empleos ya existentes. Con las medidas que ha adop- tado, se priva de sus derechos a tra- bajadores y trabajadoras.

Responsabilidad de los servidores públicos respecto a la defensa de los DHL

Dirección General de Registro de Asociaciones

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Registrar las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las Leyes, en el ámbito de competencia Federal. 2. Cancelar los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones en los casos a que se refiere el articulo 269 de la Ley Federal del Trabajo 3. Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones: de altas y bajas de sus agremiados, asi como de las modificaciones a sus estatutos. 4. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota en los registros a que se refieren las fracciones anteriores y avisar las credenciales correspondientes. 5. Mantener permanentemente actualizada la información estadística de las asociaciones de trajadores y de patrones, a partir de su registro, en lo que se refiere a: número de socios, ramas de industria, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios. 6. Preparar las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Efectuar los demás actos que se requieren y que de dichas convenciones se deriven; asi como solicitar previa aprobación del secretario, la publicación de las convocatorias y demás documentos que lo requieran en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo.	Artículo 18 del Reglamento Interior de la STPS	Esta dirección es el instrumento por el cual se ha impedido en los últimos años el ejercicio de la libertad sindical, negando a las organizaciones independientes el registro de sus sindicatos, otorgando la toma de nota a comites electos de manera antidemocrática. El recurso de revisión se resuelve confirmando el otorgamiento de la toma de nota, argumentando la improcedencia (según argumentos del director del registro de asociaciones se reconoce el interes jurídico de los reclamantes, pero se declara improcedente su reclamacion porque el único que puede reclamar es el Comité Ejecutivo, que es quien violó los Estatutos e impuso el fraude en las elecciones).

Presidente de la República

del Trabajo en cada entidad

1.Tendrá la representación de la secretaría y desempeñará las funciones que delegue el secretario.	Artículo29 del Reglamento Interior de la STPS.	Dado el centralismo que existe en el país, muchas veces la delegaciones estatales se convierten en meras oficinas de relaciones públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Realizar estudios e investigaciones relativos a seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, para proponer adecuaciones al marco regulatorio correspondiente. **2.** Promover en los centros de trabajo la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo; **3.** Promover la constitución y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo. **4.** Promover cursos de capacitación para personal profesional y técnico en seguridad e higiene en el trabajo; **5.** Realizar las investigaciones y estudios necesarios a fin de que la secretaría pueda proponer al Ejecutivo Federal la adecuación periódica de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo; **6.** Otorgar las autorizaciones que correspondan para el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, generadores de vapor o calderas, de conformidad con las disposiciones respectivas **7.** Promover la celebración de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico con instituciones nacionales, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en coordinación con las dependencias y unidades administrativas competentes; **8.** Promover en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina y de seguridad e higiene en el trabajo; proporcionarles asesoría y promover la capacitación de los especialistas técnicos de dichos servicios; **9.** Elaborar, organizar, desarrollar y evaluar programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía, mejoramiento del medio ambiente laboral y de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo a nivel local, regional o nacional, con la participación de las dependencias, entidades y organismos que corresponda.	Artículo 22 del Reglamento Interior de la STPS	Esta es otra de las funciones que más se incumplen, pues los trabajadores van acumulando afectaciones en su salud hasta que los síntomas se vuelven aparentes y muchas veces irremediables. No se han actualizado las tablas de enfermedades de trabajo y a muchos trabajadores y trabajadoras que sufren una afectación en su salud no se les reconoce la incapacidad por no ser de las reconocidas por la LFT. Por ejemplo en el caso de las maestras cuando se dictamina un embarazo de alto riesgo no se les otorga incapacidad, así como las enfermedades respiratorias contraidas por utilizar gis.

Dirección General de Registro de Asociaciones

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Registrar las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las Leyes, en el ámbito de competencia Federal. **2.** Cancelar los registros otorgados a asociaciones de trabajadores o de patrones en los casos a que se refiere el articulo 269 de la Ley Federal del Trabajo **3.** Determinar la procedencia del registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones: de altas y bajas de sus agremiados, asi como de las modificaciones a sus estatutos. **4.** Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota en los registros a que se refieren las fracciones anteriores y avisar las credenciales correspondientes. **5.** Mantener permanentemente actualizada la información estadística de las asociaciones de trajadores y de patrones, a partir de su registro, en lo que se refiere a: número de socios, ramas de industria, tipo de sindicato, entidades federativas y demás datos que se consideren necesarios. **6.** Preparar las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Efectuar los demás actos que se requieren y que de dichas convenciones se deriven; asi como solicitar previa aprobación del secretario, la publicación de las convocatorias y demás documentos que lo requieran en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo.	Artículo 18 del Reglamento Interior de la STPS	Esta dirección es el instrumento por el cual se ha impedido en los últimos años el ejercicio de la libertad sindical, negando a las organizaciones independientes el registro de sus sindicatos, otorgando la toma de nota a comites electos de manera antidemocrática. El recurso de revisión se resuelve confirmando el otorgamiento de la toma de nota, argumentando la improcedencia (según argumentos del director del registro de asociaciones se reconoce el interes jurídico de los reclamantes, pero se declara improcedente su reclamacion porque el único que puede reclamar es el Comité Ejecutivo, que es quien violó los Estatutos e impuso el fraude en las elecciones).

Del. Federal del Trabajo en cada entidad

1.Tendrá la representación de la secretaría y desempeñará las funciones que delegue el secretario.	Artículo29 del Reglamento Interior de la STPS.	Dado el centralismo que existe en el país, muchas veces la delegaciones estatales se convierten en meras oficinas de relaciones públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	**1.** Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas. **2.** Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. **3.** Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas. **4.** Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiendolas a la Junta Especial o la Junta Federal. **5.** Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores. En las entidades federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación.	Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 604 Ley Federal del Trabajo, Art. 1 Reglamentos Internos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	Las funciones que la Ley le atribuye a la Junta se violan cada vez que tiene conocimiento de alguna violación a la LFT o al artículo 123 constitucional, y no sanciona a los responsables. Retrasa los procedimientos injustificadamente en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras. Se declara incompetente para conocer de asuntos sindicales, por ejemplo en las demandas de nulidad de elecciones, usando el mismo formato, sólo cambiando datos y número de expediente. El argumento, evidentemente falso, es que las elecciones sindicales no representan un conflicto entre trabajadores y patrones o entre trabajo y capital, y viola los procedimientos para el caso de incompetencia que marca la LFT (la autoridad que se declare incompetente debe remitir el asunto a aquella que crea sí sea competente) la junta ordena el archivo sin mas trámite.
Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	**1.** Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores. **2.** Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio. **3.** Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo. **4.** Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales. **5.** Efectuar el registro de las condiciones generales del trabajo, reglamentos de escalafon, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.	Artículo 124 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	El tribunal viola las funciones que la ley le impone, cuando teniendo conocimiento de alguna violación al articulo 123 B constitucional o a la LFT, no sanciona a los responsables o retrasa los procedimientos injustificadamente en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras. No reconociendo enfermedades de vías respiratorias, o estrés como enfermedades profesionales, especifcamente en el caso de los y las maestras.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	**1.** Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo. **2.** Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador.	Artículo 1º. Capítulo I del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.	Uno de los reclamos mayores de los trabajadores es la negación de la justicia cuando sus derechos son afectados. Parte de las razones de que esto suceda, es la deficiente asesoría que obtienen de la procuraduría de la defensa del trabajo, lo cual ha creado un clima de total desconfianza para solicitar apoyo. Por lo anterior, los trabajadores tienen que recurrir con abogados particulares.

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	**3.** Cuidar de que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita. **4.** Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. **5.** Interponer los recursos ordinarios y extraordiarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato. **6.** Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.		
Secretaría de Gobernación	**1.** Presentar ante el Congreso de la Unión las iniciativas de Ley o decreto del Ejecutivo; **2.** Publicar las leyes y decretos del Congreso de la Unión, de la Comisión Permanente y los Reglamentos que expida el Presidente de la República . **3.** Tramitar lo relacionado con los nombramientos, remociones, renuncias y licencias de los Secretarios de Estado, Jefes de Departamento Administrativo del Ejecutivo Federal y del Procurador General de la República; **4.** Conducir la política interior que competa al Ejecutivo y no se atribuya expresamente a otra dependencia; **5.** Vigilar el cumplimiento de los preceptos constitucionales por parte de las autoridades del país, especialmente en lo que se refiere a las garantías individuales y dictar las medidas administrativas necesarias para tal efecto; **6.** Conducir las relaciones del Gobierno Federal con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado; **7.** Conducir, en el ámbito de su competencia, las relaciones políticas del Poder Ejecutivo con los partidos y agrupaciones políticas nacionales, con las organizaciones sociales, con las asociaciones religiosas y demás instituciones sociales; **8.** Fomentar el desarrollo político, contribuir al fortalecimiento de las instituciones democráticas; promover la activa participación ciudadana y favorecer las condiciones que permitan la construcción de	Artículo 27de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.	Una violación de la Secretaría es omitir implementar una política adecuada en defensa de los derechos humanos en el trabajo.

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
acuerdos políticos y consensos sociales para que, en los términos de la constitución y de las leyes, se mantengan las condiciones de gobernabilidad democrática; **9.** Formular, normar, coordinar y vigilar las políticas de apoyo a la participación de la mujer en los diversos ámbitos del desarrollo, así como propiciar la coordinación interinstitucional para la realización de programas específicos; **10.** Compilar y sistematizar las Leyes, Tratados Internacionales, Reglamentos, Decretos, Acuerdos y disposiciones Federales, Estatales y Municipales, así como establecer el banco de datos correspondiente, con objeto de proporcionar información a través de los sistemas electrónicos de datos.		
1. Proyectar y coordinar la planeación nacional del desarrollo y elaborar, con la participación de los grupos sociales interesados, el plan nacional correspondiente; **2.** Proyectar y calcular los ingresos de la federación, del Distrito Federal y de las entidades paraestatales, considerando las necesidades del gasto público federal, la utilización razonable del crédito público y la sanidad financiera de la Administración Pública Federal. **3.** Cobrar los impuestos, contribuciones de mejoras, derechos, productos y aprovechamientos federales en los términos de las Leyes aplicables y vigilar y asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales; **4.** Proyectar y calcular los egresos del Gobierno Federal y de la Administración Pública paraestatal, haciéndolos compatibles con la disponibilidad de recursos y en atención a las necesidades y políticas del desarrollo nacional; **5.** Llevar a cabo los trámites y registros que requiera la vigilancia y evaluación del ejercicio del gasto público federal y de los presupuestos de egresos.	Artículo 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.	Estas facultades son violadas cuando en el presupuesto destinado para el gasto público, no se consideran las necesidades más fundamentales de la población, lo cual repercute en el aumento de la pobreza y el desempleo registrados en los ultimos años.

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Inspeccionar el ejercicio del gasto público federal, y su congruencia con los presupuestos de egresos; **2.** Establecer las bases generales para la realización de auditorias en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como realizar las auditorias que se requieran a las dependencias y entidades en sustitución o apoyo de sus propios órganos de control; **3.** Vigilar el cumplimiento, por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las disposiciones en materia de planeación, presupuestación, ingresos, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos y valores; **4.** Designar y remover a los titulares de los órganos internos de control de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de la Procuraduría General de la República, así como a los de las áreas de auditoria, quejas y responsabilidades de tales órganos; **5.** Informar periódicamente al Ejecutivo Federal, sobre el resultado de la evaluación respecto de la gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública federal, así como de aquellas que hayan sido objeto de fiscalización, e informar a las autoridades competentes, cuando proceda del resultado de tales intervenciones y, en su caso, dictar las acciones que deban desarrollarse para corregir las irregularidades detectadas; **6.** Recibir y registrar las declaraciones patrimoniales que deban presentar los servidores públicos de la Administración Pública Federal; **7.** Atender las quejas e inconformidades que presenten los particulares con motivo de convenios o contratos que celebren con las dependencias y entidades de la administración pública federal, salvo los casos en que otras leyes establezcan procedimientos de impugnación diferentes; **8.** Conocer e investigar las conductas de los servidores públicos, que puedan constituir responsabilidades administrativas; aplicar las sanciones que correspondan en los términos de ley y, en su caso, presentar las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público.	Artículo 37 de la Ley Orgánica de Administración Pública Federal.	Las facultades que la Ley le atribuye a la SECODAM se violan. En caso de que se negara a recibir alguna queja en contra de algun servidor publico, o, cuando recibiéndola no le da el seguimiento para que se aplique la sanción correspondiente, (en este caso se aplicaría una sanción administrativa).

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Inspeccionar el ejercicio del gasto público federal, y su congruencia con los presupuestos de egresos; **2.** Establecer las bases generales para la realización de auditorias en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como realizar las auditorias que se requieran a las dependencias y entidades en sustitución o apoyo de sus propios órganos de control; **3.** Vigilar el cumplimiento, por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las disposiciones en materia de planeación, presupuestación, ingresos, financiamiento, inversión, deuda, patrimonio, fondos y valores; **4.** Designar y remover a los titulares de los órganos internos de control de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de la Procuraduría General de la República, así como a los de las áreas de auditoria, quejas y responsabilidades de tales órganos; **5.** Informar periódicamente al Ejecutivo Federal, sobre el resultado de la evaluación respecto de la gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública federal, así como de aquellas que hayan sido objeto de fiscalización, e informar a las autoridades competentes, cuando proceda del resultado de tales intervenciones y, en su caso, dictar las acciones que deban desarrollarse para corregir las irregularidades detectadas; **6.** Recibir y registrar las declaraciones patrimoniales que deban presentar los servidores públicos de la Administración Pública Federal; **7.** Atender las quejas e inconformidades que presenten los particulares con motivo de convenios o contratos que celebren con las dependencias y entidades de la administración pública federal, salvo los casos en que otras leyes establezcan procedimientos de impugnación diferentes; **8.** Conocer e investigar las conductas de los servidores públicos, que puedan constituir responsabilidades administrativas; aplicar las sanciones que correspondan en los términos de ley y, en su caso, presentar las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público.	Artículo 37 de la Ley Orgánica de Administración Pública Federal.	Las facultades que la Ley le atribuye a la SECODAM se violan. En caso de que se negara a recibir alguna queja en contra de algun servidor publico, o, cuando recibiéndola no le da el seguimiento para que se aplique la sanción correspondiente, (en este caso se aplicaría una sanción administrativa).

Poder Judicial Federal

Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
1. Es responsable de administrar la Justicia Federal en México, y por lo tanto de la buena organización de los Tribunales Colegiados de Circuito y de los Juzgados de Distrito. **2.** Puede conocer de oficio o a petición fundada de un Tribunal Colegiado de Circuito, de los amparos en revisión, que por su interés y transcendencia así lo ameriten.	Artículo 107 de la Constitución Política Mexicana.	Cuando la Suprema Corte incumple con su función, invalida los recursos legales que los trabajadores de este país tienen para defender sus derechos humanos laborales, haciéndose también corresponsable de la impunidad de los responsables de violarlos.
1. Conocer de las demandas de amparo contra laudos o resoluciones que pongan; **2.** Fin a los procedimientos laborales, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por él; **3.** Que puedan ser modificados o revocados, donde se alegue violación de garantías.	Artículo 158 de la Ley de Amparo	No obstante que existe Jurisprudencia de la Suprema Corte reconociendo que los conflictos derivados de una elección sindical tienen naturaleza laboral y que la Junta tiene que admitir las demandas, aún las que se refieren a conflictos que no sean de su competencia, los Tribunales Colegiados utilizan los argumentos de falta de interes jurídico para evadir estudiar la ilegalidad de la actuación de la Junta. Cuando no se da trámite a un juicio de amparo con apego a la ley y a la justicia, se deja a los trabajadores, sin otro recurso por hacer valer dentro del derecho interno, quedando sólo la posibilidad de plantear una denuncia internacional, pero causando retraso en la resolución del conflicto, gastos y molestas innecesarias a los afectados.
1. Conocer de las demandas de amparo que se presenten contra actos de Tribunales del Trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido. **2.** Contra actos en el procedimiento laboral que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación. **3.** Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio que afecten a personas extrañas a él, si no hay otro recurso que hacer valer. **4.** Contra Leyes o actos de autoridad federal o de los estados, que violen garantías o vulneren la soberanía de los propios estados.	Artículo 1 y 114 de la Ley de Amparo	Cuando durante la tramitación del amparo ante el Juez de Distrito se violan garantías, la única posibilidad que queda es el planteamiento de un recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado de Circuito lo cual provoca a los afectados gastos y molestias innecesarios. En los casos en que se interpone el amparo los Jueces de Distrito y posteriormente los Magistrados de los Tribunales Colegiados de Circuito, resuelven que no se pueden estudiar los argumentos de fondo, porque los trabajadores carecen de interes jurídico en el asunto y con ello negarse a estudiar la ilegalidad del caso planteado (por ejemplo la ilegalidad de la toma de nota).

Gobiernos de los Estados

	Función	Ley que la establece	Su violación y consecuencias
Gobernador del Estado	**1.** Publicar y hacer cumplir las Leyes federales en materia laboral. Esto debe hacerlo a través de sus diferentes instancias (Dirección Estatal del Trabajo, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, Inspección Estatal del Trabajo, por ejemplo). **2.** A través de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, conocer y resolver los conflitos que en materia local se le planteen.	Artículo 120 de la Constitución Política Mexicana.	Cuando no se atiende desde los Gobiernos Estatales esta responsabilidad, se deja a los trabajadores sin defensa ante la violación de los derechos humanos laborales y se incurre en responsabilidad por dicha violación. Lo mismo sucede ante la falta de promoción y protección de carácter preventivo que deben llever a cabo los Gobiernos, a fin de mejorar la situación de los trabajadores.

Los contenidos arriba señalados, servirán de consulta fundamental para:

a) La capacitación de los trabajadores y trabajadoras en el uso y manejo de las instituciones públicas, en defensa de sus derechos.

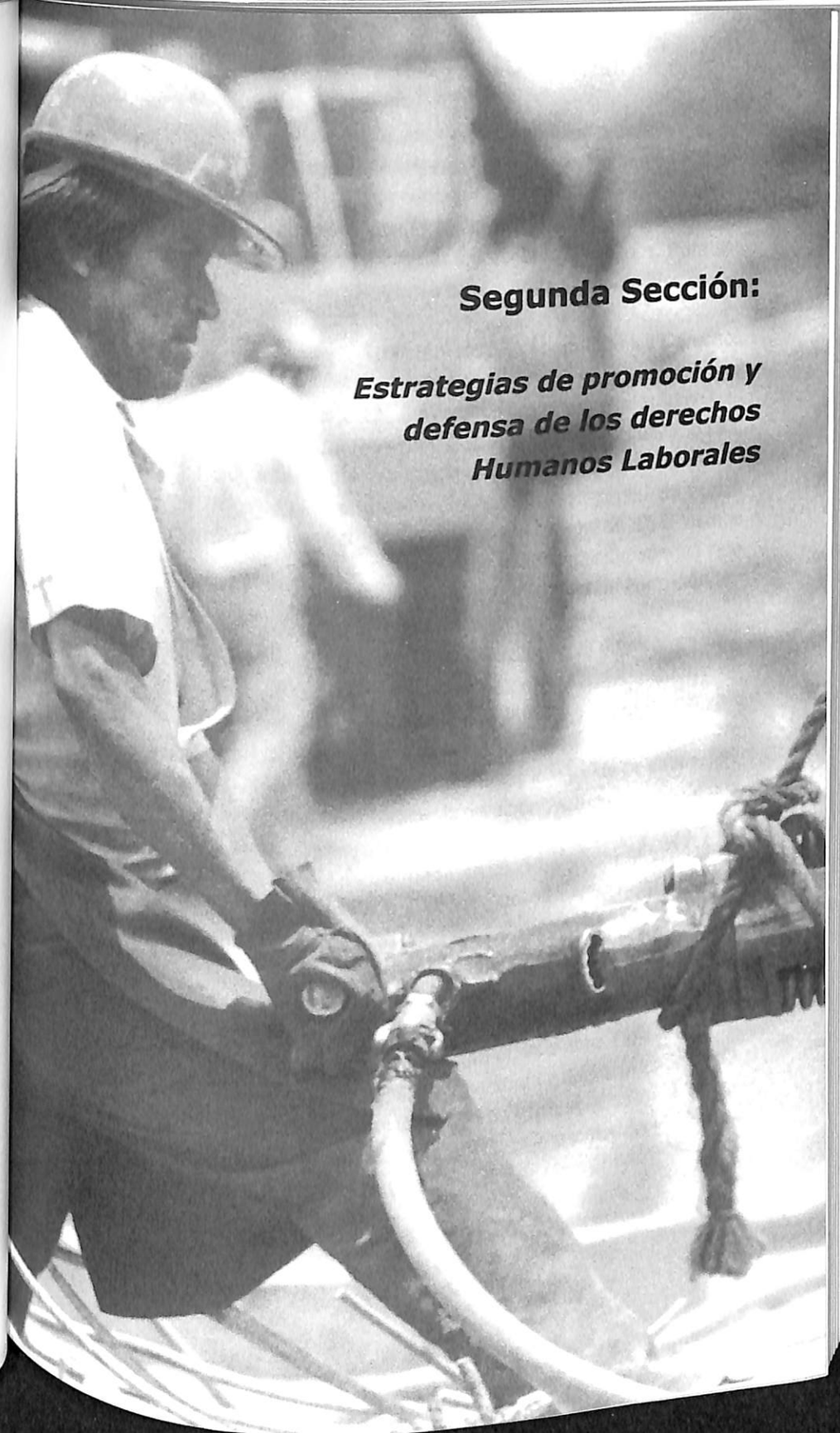
b) Solicitar la intervención de las instancias gubernamentales para evitar la violación de Derechos Humanos Laborales.

c) Tratándose de violaciones ya ocurridas, realizar acciones tendientes a restituir los derechos violados, la sanción de los responsables y la reparación del daño.

d) Hacer llegar propuestas alternativas en materia de política y legislación laboral a las instancias que corresponden.

e) Fortalecer entre los trabajadores y la sociedad en general, una cultura de respeto de los Derechos Humanos Laborales, desde una clarificación de las responsabilidad de los servidores e instituciones públicas y una determinación con fundamentos a exigir su cumplimiento.

Estas posibilidades han de contemplarse en el momento de decidirnos a construir y desarrollar una Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales. En la siguiente sección veremos con detalle elementos útiles para la construcción de esta estrategia. Recomendamos, para el mejor desarrollo, consultar con cuidado estas funciones en todo momento en que nos enfrentemos a una violación de Derechos Humanos Laborales, y recordar que la defensa efectiva de Derechos Humanos Laborales no depende solamente de las acciones coyunturales que emprendamos, sino de mantener un trabajo serio y constante de capacitación y organización, para facilitar la respuesta pronta ante las violaciones de Derechos Humanos Laborales.



Segunda Sección:

Estrategias de promoción y defensa de los derechos Humanos Laborales

Como hemos podido presentar en los capítulos anteriores, la defensa de los Derechos Humanos Laborales exige una consideración seria de la situación concreta en que se dan las violaciones, de las posibilidades de acción que se pueden considerar, y del orden que ha de seguirse en la acción para tener los mejores resultados. Para ello es necesario considerar la construcción de estrategias integrales de defensa en tres ejes principales:

1) La lucha por el reconocimiento y respeto integral de los Derechos Humanos con la implementación de acciones que los hagan exigibles, es decir, reconocidos realmente como derechos a ser respetados y garantizados por el Estado, y otras acciones que los hagan justiciables, o sea, materia de acciones jurídicas por las que se puedan efectivamente defender y garantizar. Con ambas acciones integramos estrategias de acción múltiple que favorecen esa defensa y promoción integral de los Derechos Humanos Laborales. Estas estrategias de acción múltiple son las que llamamos Estrategias Integrales de Defensa de Derechos Humanos Laborales[23].

2) La formación de sujetos (individuales y colectivos) promotores de la defensa de los Derechos Humanos Laborales en su propio esfuerzo de reivindicación de su dignidad y derecho.

3) La formación de una memoria colectiva de la lucha que, fortaleciendo la tradición de implementación de estrategias integrales de educación, promoción y defensa, pueda favorecer la creación y consolidación de una cultura de respeto progresivo a los Derechos Humanos.

Es nuestro interés en esta segunda sección favorecer el avance en estos tres ejes, compartiendo lo que, desde nuestra experiencia de trabajo en la defensa de los Derechos Humanos Laborales, han sido mecanismos útiles en la formación de estrategias integrales de defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales. Han sido también para nosotros, la oportunidad de aplicar prácticamente los fundamentos teóricos de los que hemos tratado en la primera sección de este libro. De esta manera esperamos facilitar el trabajo de los defensores y defensoras de Derechos Humanos Laborales en la elaboración de estrategias propias y adecuadas a sus ámbitos de trabajo, para impulsar la promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales.

---

[23] En la página 104 del libro presentamos un esquema para estructurar Estrategias Integrales de Defensa de Derechos Humanos Laborales.

Antes de presentar cada uno de los mecanismos que podemos implementar en una estrategia de defensa de Derechos Humanos Laborales, tenemos que considerar algunos presupuestos para el grupo. La elaboración de una estrategia de defensa requiere:

• Partir de una identificación clara de la violación, a través de un ejercicio de documentación que nos permita reconocer las características propias de la situación violatoria, su contexto, las autoridades involucradas y agentes violadores, las acciones ya tomadas por parte de las víctimas y las posibilidades que se abren para la reparación del daño. Todo esto nos servirá como punto de partida para construir nuestra estrategia de acción.

• Plantearse objetivos concretos para la organización, que respondan al horizonte más amplio de formar y reforzar una cultura de respeto de Derechos Humanos Laborales, a fin de evitar desgastes y obtener eficacia en los resultados.

• Al momento de armar una estrategia de acción, analizar el contexto en el cual se va a llevar a cabo, intentando visualizar dificultades y posibilidades de cada paso, para aterrizar en un plan de acción muy concreto que responda con precisión a las preguntas: qué vamos a hacer, quién lo va a hacer (un quién por cada qué), cuándo lo vamos a hacer, cómo lo vamos a hacer, y por qué lo vamos a hacer.

• Considerar en la estrategia la combinación de mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad, rescatando su carácter educativo con el objeto de fortalecer la cultura de los derechos humanos.

• En el uso de los mecanismos de justiciabilidad, que involucran instancias y trámites jurídicos, tomar en cuenta que son recursos que tienen una triple finalidad, que puede sentar precedentes importantes para la formación de una cultura de derechos humanos: vincular al Estado en su responsabilidad de hacer vigentes los Derechos Humanos Laborales, atacar la impunidad de los responsables por su violación y avanzar en la construcción de un verdadero Estado de Derecho. El uso de los mecanismos de justiciabilidad, aunque es difícil por las ventajas que los grupos de poder tienen en las instancias y trámites jurídicos, ayuda a formar un cuerpo de procedimientos y estrategias que pueden resultar útiles para sujetos defensores de Derechos Humanos.

• Es fundamental considerar los recursos humanos y materiales que implica cada una de las acciones planeadas, para evitar quedarse a la mitad del camino por un excesivo desgaste.

• Tener presente que determinarse a actuar por la vigencia de los Derechos Humanos Laborales implica enfrentar un sistema de poder organizado y planificado, que provoca su violación; lo que requiere firmeza y claridad en las acciones y objetivos.

Ya hemos visto en el primer capítulo que la defensa integral de los Derechos Humanos supone un trabajo que considere su exigibilidad y, como parte integrante de la misma, su justiciabilidad. Un trabajo integral ha de considerar, además, la formación de los trabajadores como agentes de esta defensa, tanto en cuanto a su exigibilidad como a su justiciabilidad. La exigibilidad, que consiste en el reconocimiento que socialmente un reclamo puede tener como derecho, no sólo en los códigos sino en la realización efectiva del derecho en la sociedad, y se basa en la fuerza social que los agentes que emprenden la defensa puedan lograr.

Es por ello indispensable para la lucha obrera, apoyarse en la fuerza de sus bases para impulsar esas acciones de exigibilidad que fuercen a las autoridades a reconocer y actuar para garantizar los Derechos Humanos. Son los mismos trabajadores y trabajadoras quienes han de impulsar principalmente el respeto efectivo a sus derechos, si se ha de transitar a una sociedad progresivamente democrática y justa. Esta fuerza tiene que impulsar acciones sociales por las que se visibilice la violación y a sus responsables, se repare el daño, y se garantice permanentemente el respeto. Es así como la exigibilidad implica acciones de justiciabilidad que pueden fortalecer a los trabajadores y trabajadoras en la lucha por el reconocimiento de sus derechos.

Las acciones de justiciabilidad logran para los Derechos Humanos Laborales un reconocimiento establecido en las leyes e instrumentos jurídicos de la sociedad, que favorece su exigibilidad por parte de las personas y los grupos sociales, y su realización efectiva. La justiciabilidad, parte integrante de la exigibilidad de los Derechos Humanos, se distingue de ella por su complejidad técnica particular, pero no se excluye. En adelante, distinguiremos acciones de justiciabilidad cuando hagamos referencia a acciones que siguen procedimientos jurídicos establecidos en instrumentos nacionales e internacionales, y acciones de exigibilidad para hablar del universo de acciones de defensa y reivindicación de las personas y sus derechos, dando particular importancia a acciones extrajurídicas, es decir, que no siguen procedimientos jurídicos establecidos.

En contra de esta visión integral, ha habido una tendencia a considerar separados los ámbitos de las acciones de exigibilidad y las de justiciabilidad, que debilita la lucha por la vigencia de los Derechos Humanos al desvincular a los agentes defensores. Las mismas autoridades han promovido esta tendencia al suponer que el ámbito de la justiciabilidad

debe estar libre, lo más que se pueda, de las manifestaciones de fuerza entre las partes. Para ello se usa comúnmente el argumento de que, en el momento en que se tienen procedimientos jurídicos establecidos, las acciones políticas deben desaparecer, a riesgo de parecer "intolerantes"[24].

Esto ha provocado que la justiciabilidad quede en un ámbito exclusivo y en manos de profesionales, que no comparten plenamente los objetivos y la situación de las personas que representan, aún con buena voluntad y honestidad. Así, los procedimientos de negociación dan entrada sólo a los profesionales (representantes obreros, abogados, obreros-abogados), que tienen que hacer valer, a un mismo tiempo, los intereses de sus representados y su propio prestigio como profesional frente a los otros profesionales. Aún cuando los trabajadores estén presentes, el lenguaje y los trámites a llevar a cabo les resultan extraños, y por esa incomodidad prefieren dejar campo abierto al profesional que los representa. Esta situación muchas veces se convierte en un acuerdo que los trabajadores no comprenden y que, después descubrirán, no resulta bueno para ellos.

Esta situación pone en un peligro mayor la vigencia de sus Derechos Humanos Laborales ya que favorece la desintegración de la organización obrera que, a la larga, traerá una dificultad mayor para reconocer las violaciones (especialmente las que tienen que ver con el Derecho Colectivo) y, por supuesto, su defensa. Mucho del proceso de flexibilización que se ha vivido ya en México en los mundos del trabajo, se ha servido de esta desorganización a través del privilegio de los profesionales (representantes obreros, abogados laboralistas, etc.) y el descrédito de las bases.

Siguiendo esta tendencia, también la formación sindical forma a los trabajadores para llevar a cabo acciones de exigibilidad, pero no para conocer y llevar a cabo acciones de justiciabilidad. Deja en manos de los trabajadores las manifestaciones, marchas, denuncias públicas, alertas, etc., pero no los prepara para la negociación de un Contrato Colectivo, llevar un juicio laboral, usar mecanismos internacionales de defensa de los Derechos Humanos, etc. Este desequilibrio favorece la concentración de poder para los que fungen como representantes obreros, quitándoselo a las bases, y dificultando así la formación de una auténtica vida sindical

[24] Este argumento ha sido usado tanto por el sector patronal como por las autoridades del trabajo para descalificar movimientos de trabajadores que pueden resultar peligrosos para la consecución de los intereses empresariales, como en el caso de Euzkadi. Cfr. "Entre la Continuidad y la Resistencia", *Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2001*, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 2002, pp. 21-24 y 30-31.

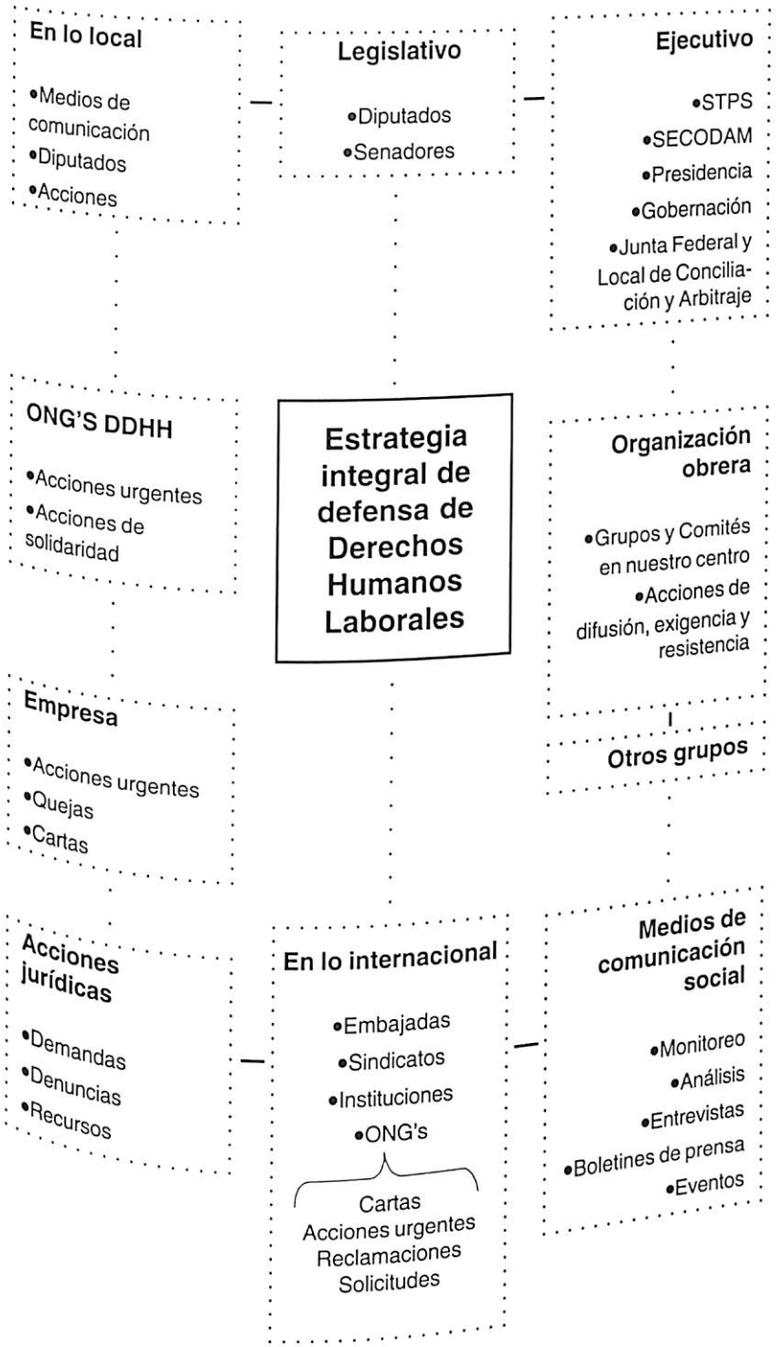
y laboral democrática. También, en los últimos años, hemos observado en algunos grupos de trabajadores la tendencia a formar abogados-obreros que privilegian las acciones jurídicas, favoreciendo que los trabajadores sean forzados a esperar las resoluciones de los procesos iniciados ante las autoridades y detengan las acciones de organización y manifestativas que pudieran redundar en progreso en el proceso de construcción de organizaciones obreras sólidas, democráticas y con una clara vocación de autodeterminación colectiva.

Este riesgo lo corren también las organizaciones profesionales de defensa de los Derechos Humanos, incluyéndonos, cuando construyen mecanismos y lenguaje propio para su trabajo de defensa. Si este trabajo no se acompaña de un profundo trabajo educativo y de formación de las bases, estrategias de difusión, "acciones urgentes", "documentación", "informes", pueden convertirse en mecanismos exclusivos del grupo de organizaciones profesionales de Derechos Humanos, impidiendo el reconocimiento de las personas afectadas que reivindican sus derechos y su dignidad, campesinos, trabajadores, indígenas, y sus organizaciones, como Defensores de los Derechos Humanos. También podríamos caer en la tentación de convertirlos en Defensores según nuestro modelo, en lugar de reconocer en sus propias formas de lucha y organización, las maneras concretas en que se ejerce la defensa de Derechos Humanos en nuestro tiempo, favoreciendo el intento de autoridades y empresarios a quitar valor a estas acciones calificándolas de "no políticas" o "intolerantes". Esto podría convertirse en un grave daño para la formación de una cultura de defensa de los Derechos Humanos y en una nueva injusticia para nuestros pueblos, cerrando para ellos, incluso, el ámbito de las acciones de exigibilidad que son reconocidas como válidas. De tal manera, que la manifestación popular resulta desacreditada frente al trabajo de cabildeo político que sólo pueden realizar algunas organizaciones suficientemente fuertes para presentarse y negociar en los espacios legislativos. Nos parecería aquí algo análogo a lo que sucede con los mecanismos de justiciabilidad.

El objetivo de esta sección del libro se cumplirá si logramos acercar a todos, trabajadores y profesionales, a la necesidad de construir estrategias integrales que consideren todas las posibilidades de acción sin parcializar las fuerzas de los agentes involucrados, sino formando redes de colaboración y de formación conjunta. Si los profesionales pueden compartir su conocimiento con los trabajadores, y no solamente representarlos, es más posible para ellos y ellas reproducir estas estrategias, adap-

tarlas y usarlas para defender sus Derechos Humanos Laborales en diferentes circunstancias. Al mismo tiempo, si los trabajadores capacitan a los profesionales en sus propias maneras de resistencia, organización y lucha es más posible que las acciones emprendidas respeten y fomenten la organización obrera que dará sustento y vigencia a una cultura de promoción y respeto de los Derechos Humanos Laborales. Esta colaboración, que implica un arduo esfuerzo de cooperación y mutuo aprendizaje, resulta fundamental en estos tiempos donde el privilegio al interés individual, fomentado por el neoliberalismo, pone en riesgo de manera grave la vigencia de los Derechos Humanos.

Para lograr este objetivo procederemos de la siguiente manera: primero, presentaremos nuestra propuesta de identificación y documentación de violaciones de Derechos Humanos Laborales como una propuesta aprovechable y adaptable a los objetivos de diversos grupos. Hemos encontrado que la documentación de violaciones resulta sustrato fundamental para el planteamiento de una Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales Efectiva. En el resto de la sección presentaremos un catálogo de acciones posibles a implementar en la Estrategia de Defensa, distinguiendo las acciones de exigibilidad que representan una respuesta no jurídica a las violaciones, pero con gran potencial organizativo y para generar solidaridad y respuesta social. La experiencia nos ha demostrado que estas acciones resultan fundamentales para el proceso organizativo y de reivindicación social de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Por último, presentaremos las acciones que se pueden tomar en el ámbito jurídico (acciones de justiciabilidad) como parte integrante de la tarea de hacer exigibles y realizables los Derechos Humanos Laborales, enfocándonos principalmente a aquéllas que son más cercanas a las problemáticas laborales y sindicales, sin olvidar que cualquier otra puede emprenderse en la lógica de alcanzar los objetivos que nos planteamos en nuestra Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales.



Identificar y Prevenir para defender los Derechos Humanos Laborales

I

El primer paso para identificar la importancia que han adquirido, y más aún hacer exigibles, los Derechos Humanos Laborales (DHL), es, sin duda, visibilizar los factores que posibilitan o impiden su vigencia, lo que nos permitirá comprender el contenido y la trascendencia de los derechos de los y las trabajadoras y hacer del reconocimiento de situaciones violatorias la base fundamental de una Estrategia Integral de Defensa de los Derechos Humanos Laborales.

El objetivo es aportar las herramientas necesarias para prevenir las violaciones a los Derechos Humanos Laborales, y que de igual manera sirvan para reaccionar ante las mismas. Es claro que el trabajo fundamental dentro del campo de los Derechos Humanos es sensibilizar a la sociedad para prevenir las violaciones a los derechos de cualquier grupo vulnerable; en ese sentido si no se intenta frenar las violaciones con las sanciones correspondientes, restituir los derechos violados, reparar el daño y principalmente prevenir más violaciones, no se podría hablar de un trabajo realmente eficaz.

En este sentido el aporte del Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) pretende:

a) Contribuir a la conciencia en los trabajadores y trabajadoras de la dimensión de las violaciones de las que son objeto, de manera que les lleve a reaccionar en su defensa cuando resulten directamente afectados en lo personal o como organización, o bien, a solidarizarse cuando sean

otros los que resulten afectados.

b) Colaborar a fin que las autoridades responsables de la vigencia de los Derechos Humanos Laborales, puedan implementar, con mayor operatividad y eficacia, medidas de tipo jurídico, político y administrativo, para la prevención y sanción de tales violaciones.

c) Coadyuvar a los organismos defensores y promotores de Derechos Humanos, especialmente de Derechos Humanos Laborales, para que lleven a cabo una promoción, vigilancia y defensa de tales derechos con mayor operatividad y eficacia.

d) Participar activamente contra la impunidad con la que han actuado los responsables de las violaciones de los Derechos Humanos laborales.

Y para lograrlo es fundamental tener un conocimiento completo, lo más posible, de la situación de violación y de las acciones que se han emprendido al respecto por parte de las personas involucradas en la misma. Como ya lo vimos en el capítulo anterior, son muchos y variados los factores que influyen en la violación de los derechos laborales, como variadas son las medidas a seguir para evitarla. Una identificación preventiva es la medida que proponemos ahora.

1. ¿Por qué identificar una violación a los Derechos Humanos Laborales?

Los principales obstáculos a los que nos enfrentamos al momento de hacer exigibles los Derechos Humanos Laborales es la reticencia de las instancias obligadas a sancionar las violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Debido a la nula concepción de los Derechos Humanos Laborales como Derechos Humanos, quedamos obligados a una tarea de sensibilización a los funcionarios públicos en el sentido que los derechos económicos, sociales y culturales (fuente de los Derechos Humanos laborales) reconocidos en la Constitución Política Mexicana, en leyes secundarias y en tratados y convenios internacionales, son derechos que deben hacerse efectivos en todo momento y que el no cumplimiento de los mismos, por omisión, implica ya una violación a los Derechos Humanos.

Es el incumplimiento de las obligaciones del Estado, sean positivas o negativas, lo que nos hace identificar una violación de Derechos Humanos Laborales. Por eso, como lo veremos en el desarrollo de este apartado, el cumplimiento de las obligaciones tanto negativas como positivas se observarán, en la mayoría de los casos como una opción eficaz para el

desarrollo integral de los Derechos Humanos.

En el caso de los Derechos Humanos Laborales, el derecho de libertad sindical, muestra la necesidad de que el estado cumpla con su obligación positiva de garantizar las condiciones necesarias para que se respete este derecho. En un sentido práctico esta obligación se traduciría en la regulación legislativa del voto libre y secreto y mecanismos de participación democrática en las elecciones sindicales. Otro ejemplo claro lo podemos observar en el caso del derecho de Justicia Laboral, lo que implica para el estado el cumplimiento de su obligación de proveer a la población, sea en forma exclusiva, sea a través de forma de cobertura mixta que incluyan, además de un aporte estatal, regulaciones en las que ciertas personas privadas se vean afectadas a través de restricciones, limitaciones u obligaciones. El funcionamiento de los tribunales, que asegura el derecho de defensa en juicio a quienes no pueden pagar un abogado particular, que la justicia sea pronta y expedita, etc. En este sentido cuando un juicio por despido injustificado se alarga por tiempo indefinido debido a la mala actuación de los agentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje o por la mala administración de la propia instancia, el Estado debería crear mecanismos que agilicen la administración de la justicia laboral, además de programas de capacitación y desarrollo de los Derechos Humanos Laborales para trabajadores y trabajadoras en general, ya que la afectación del derecho de Justicia Laboral atenta contra el derecho de Estabilidad en el Empleo, con lo cuál se confirma que la violación de un Derecho Humano Laboral tiene consecuencias sobre los demás derechos laborales.

En el caso de los Derechos Humanos Laborales la posibilidad de hacerse exigibles abre un abanico de posibilidades de acción importante, que analizaremos con cuidado en los capítulos siguientes. Las obligaciones positivas y negativas implican restricciones, limitaciones u obligaciones no solo para el Estado sino también para patrones y personas físicas y morales de capital privado, ya que tendrían poco sentido si fueran exigibles sólo al Estado cuando se ubica en su calidad de empleador. Las acciones, pues, han de dirigirse no sólo a lograr el cumplimiento de las obligaciones del Estado, sino de todos los involucrados que aseguren realmente la realización y garantía de los Derechos Humanos Laborales.

Aunque la actuación del Estado para proteger los Derechos Humanos Laborales, supone un cumplimiento progresivo de su obligación de respetar, proteger y garantizar, la prevención de diferentes violaciones radica en las formas en la que los y las trabajadoras identifiquen dichas violacio-

desarrollo integral de los Derechos Humanos.

En el caso de los Derechos Humanos Laborales, el derecho de libertad sindical, muestra la necesidad de que el estado cumpla con su obligación positiva de garantizar las condiciones necesarias para que se respete este derecho. En un sentido práctico esta obligación se traduciría en la regulación legislativa del voto libre y secreto y mecanismos de participación democrática en las elecciones sindicales. Otro ejemplo claro lo podemos observar en el caso del derecho de Justicia Laboral, lo que implica para el estado el cumplimiento de su obligación de proveer a la población, sea en forma exclusiva, sea a través de forma de cobertura mixta que incluyan, además de un aporte estatal, regulaciones en las que ciertas personas privadas se vean afectadas a través de restricciones, limitaciones u obligaciones. El funcionamiento de los tribunales, que asegura el derecho de defensa en juicio a quienes no pueden pagar un abogado particular, que la justicia sea pronta y expedita, etc. En este sentido cuando un juicio por despido injustificado se alarga por tiempo indefinido debido a la mala actuación de los agentes de la Junta de Conciliación y Arbitraje o por la mala administración de la propia instancia, el Estado debería crear mecanismos que agilicen la administración de la justicia laboral, además de programas de capacitación y desarrollo de los Derechos Humanos Laborales para trabajadores y trabajadoras en general, ya que la afectación del derecho de Justicia Laboral atenta contra el derecho de Estabilidad en el Empleo, con lo cuál se confirma que la violación de un Derecho Humano Laboral tiene consecuencias sobre los demás derechos laborales.

En el caso de los Derechos Humanos Laborales la posibilidad de hacerse exigibles abre un abanico de posibilidades de acción importante, que analizaremos con cuidado en los capítulos siguientes. Las obligaciones positivas y negativas implican restricciones, limitaciones u obligaciones no solo para el Estado sino también para patrones y personas físicas y morales de capital privado, ya que tendrían poco sentido si fueran exigibles sólo al Estado cuando se ubica en su calidad de empleador. Las acciones, pues, han de dirigirse no sólo a lograr el cumplimiento de las obligaciones del Estado, sino de todos los involucrados que aseguren realmente la realización y garantía de los Derechos Humanos Laborales.

Aunque la actuación del Estado para proteger los Derechos Humanos Laborales, supone un cumplimiento progresivo de su obligación de respetar, proteger y garantizar, la prevención de diferentes violaciones radica en las formas en la que los y las trabajadoras identifiquen dichas violacio-

nes e implementen estrategias para su denuncia, defensa y promoción, es decir los hagan exigibles, que alcancen a todos los involucrados. Esto se podrá lograr entre otras cosas si se tienen los elementos necesarios para identificar las formas en que son vulnerados los derechos laborales y qué instrumentos jurídicos (para que sean justiciables) y extra jurídicos (para que sean respetados) pueden utilizar.

2. ¿Cómo identificar una violación a los Derechos Humanos Laborales?

Elementos para identificar una violación de Derechos Humanos Laborales a fin de contribuir en el análisis de los hechos violatorios de los Derechos Humanos Laborales, que facilite una denuncia más eficaz en cuanto a la sanción a los responsables y restitución de los derechos violados, hablamos de algunos elementos que pueden ayudarnos a encontrar patrones de violación que se presentan con mayor frecuencia, así como aquellos que tienen mayor incidencia en las situación que viven los y las trabajadoras.

Un seguimiento efectivo de los casos en donde se presenta el mismo patrón de violación, puede contribuir también a la elaboración de programas educativos y propuestas de políticas públicas que ataquen las causas generadoras de tales violaciones. La documentación de casos de violaciones a los Derechos Humanos Laborales tendrá diferentes formas de ser utilizados[25] , la primera que se observa con una eficacia importante es la creación de informes en donde la documentación detallada y fundamentada visibilice la necesidad de hacer cambios legislativos o de crear mecanismos que subsanen la situación, así como la reparación del daño, dependiendo del caso, como se explica de forma detallada en los siguientes capítulos de esta sección. En ese sentido la investigación y documentación de casos de violación nos servirá para:

- Probar la existencia de abusos;
- Lograr que el Estado asuma su responsabilidad;
- Obtener la aplicación de una mecanismo de reparación, y
- Planificar una estrategia de prevención eficaz.

[25] Una forma sencilla para recopilar los datos de una violación a los Derechos Humanos Laborales la puede encontrar en la ficha de contenido # 17; CEREAL-IMDEC: *"Cómo Defendernos", Carpeta para la Promoción de los Derechos Humanos Laborales,* Pág. 130.

1) El primer elemento que debe identificarse es la violación que se va a documentar, ya que en muchas ocasiones resulta más difícil ubicar la acción u omisión violatoria de lo que parece a primera vista. En la mayoría de los casos el papel del Estado se presenta en una actitud de omisión y el papel de los individuos se hace más evidente, lo que nos obliga a señalar la función de los individuos en la violación, y visibilizar la relación de ésta con la actitud de acción u omisión del Estado. Definir la naturaleza de la violación con la ayuda del siguiente cuadro nos ayudará a realizar las preguntas adecuadas para obtener la mayor información posible.

Violaciones más frecuentes a los DHL

Derecho Humano Laboral	Formas frecuentes de violación
Empleo estable	Contrato a prueba, contrato temporal, subcontratación y convenio de reajuste de personal; Privación arbitraria[26] del empleo sin indemnización completa, y Discriminación al momento de la contratación.
Salario suficiente	La pérdida del poder adquisitivo: convertido en freno de inflación mediante topes salariales; Los convenios de productividad que sólo imponen mayores cargas de trabajo sin distribuir equitativamente los beneficios, y La no inscripción en el IMSS.
Condiciones satisfactorias de trabajo	Obligar a trabajar en condiciones insalubres o que pongan en riesgo la seguridad (falta de iluminación, ventilación, higiene, exceso de humedad, etc.); Jornada nocturna mayor de 7 horas; Negar la capacitación o dar una capacitación ineficaz, atribuirle al trabajador o trabajadora el costo de la capacitación (incluye tiempo), inexistencia de programas de capacitación, y No proporcionar vacaciones y descanso suficiente.
Libertad sindical	Obligar a trabajar en condiciones insalubres o que pongan en riesgo la seguridad (falta de iluminación, ventilación, higiene, exceso de humedad, etc.); Jornada nocturna mayor de 7 horas; Negar la capacitación o dar una capacitación ineficaz, atribuirle al trabajador o trabajadora el cos-

[26] Es importante para identificar una violación a los Derechos Humanos Laborales asegurar la responsabilidad de la misma por parte del patrón o del Estado. No podemos argüir una violación al Empleo Estable, por ejemplo, cuando el trabajador ha sido despedido por faltar más de 3 veces en 30 días a su trabajo sin razón justificada, ya que la responsabilidad de la pérdida del empleo sería del trabajador.

Violaciones más frecuentes a los DHL

Derecho Humano Laboral	Formas frecuentes de violación
	to de la capacitación (incluye tiempo), inexistencia de programas de capacitación, y No proporcionar vacaciones y descanso suficiente.
Huelga	Declarar una huelga inexistente sin fundamento, sea por la empresa o la autoridad; Ruptura de la huelga sin fundamento; Declarar una huelga ilícita sin fundamento; Retraso en los tiempos que establece la ley para resolver la existencia de la huelga; Alterar un recuento para declarar inexistente la huelga, y Aplicar la requisa.
Contratación Colectiva	Negación a la contratación colectiva; Negación a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo; Promoción, negociación y firma de revisiones de CCT que impliquen renuncia de derechos, sin consentimiento de los trabajadores y trabajadoras; Disminución de prestaciones sociales mínimas por ley, y Negación de mejores prestaciones por parte de la empresa aún cuando haya soporte para darlas.
Derechos de equidad de género	Ambiente de discriminación, desigualdad y segregación en el trabajo; Hostigamiento sexual; Aplicación de examen de gravidez para obtener el empleo o para mantenerlo; Negar el empleo a una mujer embarazada; Disminuirle prestaciones o imponerle sanciones debido a su embarazo, y Negarle el permiso para lactancia y el acceso a la guardería.
Protección del trabajo de menores	Obligar a un o una menor a trabajar una jornada mayor de 6 horas al día, horas extras, en lugares que perjudiquen su desarrollo; Negarles las vacaciones o darles menos de 18 días; Obligarles a trabajar días de descanso obligatorio, y Permitir que se les contrate sin permiso y vigilancia de la Procuraduría del Trabajo.
Irrenunciabilidad a derechos adquiridos	Cuando algún funcionario o dependencia de la Secretaría del Trabajo de la Junta de Conciliación propone, impulsa la firma, o registra un convenio de revisión de CCT, que implica mutilación de cláusulas o disminución de derechos.
Justicia laboral	Cuando los integrantes de la Junta de Conciliación presionan al trabajador o trabajadora para que en la etapa de conciliación acepte cualquier cantidad como indemnización y renuncie a continuar su reclamación por el total que le corresponde; Si la Junta no recibe o valora adecuadamente las pruebas que ofrece el o la trabajadora; Cuando la o el trabajador pierde el juicio por mala asesoría.

Aunque en el cuadro se hace referencia a algunos tipos de violaciones a los Derechos Humanos Laborales, es necesario recordar que la violación de cualquiera de estos derechos vulnera otros derechos que también son de los trabajadores y trabajadoras, es decir, los civiles, políticos, económicos y derechos de los pueblos como al medio ambiente y al desarrollo. Verlo de esta manera nos permite hacer conciencia de la importancia de la integralidad y el respeto a los Derechos Humanos y provocar una actitud más activa para evitar la realización de estas conductas por parte del Estado, pero principalmente de los directamente afectados, así como de las organizaciones defensoras de los DH.

Debemos identificar también en este punto, si la situación es un incidente aislado o constituye un patrón de violación. Es decir, si se trata de formas de conducta comunes en el centro de trabajo, o por parte de alguna autoridad. Identificar el patrón de violación nos puede indicar la gravedad de la situación de violación de los Derechos Humanos Laborales, y el riesgo en que se pone a las personas que trabajan en el mismo centro de trabajo, pertenecen al mismo sindicato, o acuden ante una misma autoridad laboral. Por ejemplo:

- En un caso reciente en Matamoros, trabajadoras de la misma maquiladora se encontraban constantemente en el hospital del IMSS tratando a sus hijos recién nacidos de una enfermedad similar, encontraron que el uso de un pegamento en su centro de trabajo estaba produciendo malformaciones congénitas. De esta manera visibilizaron el uso de sustancias prohibidas en diferentes fábricas de la industria maquiladora automotriz, además de una afectación física por los métodos de trabajo, que afectaba a una gran parte de trabajadores y trabajadoras de esta industria.

- Los trabajadores del INAH, investigadores sin garantía de estabilidad laboral puesto que el INAH incumplía sus obligaciones como patrón y los condenaba a contratarse en condiciones temporales para diversos proyectos, evidenciaron en 2002 las prácticas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que retrasaban los juicios y asumían una actitud de preferencia a la parte patronal, buscando el cansancio de los trabajadores e impidiendo la realización del derecho de Justicia Laboral y de los demás Derechos Humanos Laborales.

- En la mayor parte de los sindicatos del país no se garantiza el respeto a la voluntad libre de los agremiados por medio de una vida asamblearia activa y con voto libre, directo y secreto. Esta violación de la Libertad Sindical no ha sido atendida por las instancias sindicales ni por el gobier-

Violaciones más frecuentes a los DHL

Derecho Humano Laboral	Formas frecuentes de violación
	to de la capacitación (incluye tiempo), inexistencia de programas de capacitación, y No proporcionar vacaciones y descanso suficiente.
Huelga	Declarar una huelga inexistente sin fundamento, sea por la empresa o la autoridad; Ruptura de la huelga sin fundamento; Declarar una huelga ilícita sin fundamento; Retraso en los tiempos que establece la ley para resolver la existencia de la huelga; Alterar un recuento para declarar inexistente la huelga, y Aplicar la requisa.
Contratación Colectiva	Negación a la contratación colectiva; Negación a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo; Promoción, negociación y firma de revisiones de CCT que impliquen renuncia de derechos, sin consentimiento de los trabajadores y trabajadoras; Disminución de prestaciones sociales mínimas por ley, y Negación de mejores prestaciones por parte de la empresa aún cuando haya soporte para darlas.
Derechos de equidad de género	Ambiente de discriminación, desigualdad y segregación en el trabajo; Hostigamiento sexual; Aplicación de examen de gravidez para obtener el empleo o para mantenerlo; Negar el empleo a una mujer embarazada; Disminuirle prestaciones o imponerle sanciones debido a su embarazo, y Negarle el permiso para lactancia y el acceso a la guardería.
Protección del trabajo de menores	Obligar a un o una menor a trabajar una jornada mayor de 6 horas al día, horas extras, en lugares que perjudiquen su desarrollo; Negarles las vacaciones o darles menos de 18 días; Obligarles a trabajar días de descanso obligatorio, y Permitir que se les contrate sin permiso y vigilancia de la Procuraduría del Trabajo.
Irrenunciabilidad a derechos adquiridos	Cuando algún funcionario o dependencia de la Secretaría del Trabajo de la Junta de Conciliación propone, impulsa la firma, o registra un convenio de revisión de CCT, que implica mutilación de cláusulas o disminución de derechos.
Justicia laboral	Cuando los integrantes de la Junta de Conciliación presionan al trabajador o trabajadora para que en la etapa de conciliación acepte cualquier cantidad como indemnización y renuncie a continuar su reclamación por el total que le corresponde; Si la Junta no recibe o valora adecuadamente las pruebas que ofrece el o la trabajadora; Cuando la o el trabajador pierde el juicio por mala asesoría.

Aunque en el cuadro se hace referencia a algunos tipos de violaciones a los Derechos Humanos Laborales, es necesario recordar que la violación de cualquiera de estos derechos vulnera otros derechos que también son de los trabajadores y trabajadoras, es decir, los civiles, políticos, económicos y derechos de los pueblos como al medio ambiente y al desarrollo. Verlo de esta manera nos permite hacer conciencia de la importancia de la integralidad y el respeto a los Derechos Humanos y provocar una actitud más activa para evitar la realización de estas conductas por parte del Estado, pero principalmente de los directamente afectados, así como de las organizaciones defensoras de los DH.

Debemos identificar también en este punto, si la situación es un incidente aislado o constituye un patrón de violación. Es decir, si se trata de formas de conducta comunes en el centro de trabajo, o por parte de alguna autoridad. Identificar el patrón de violación nos puede indicar la gravedad de la situación de violación de los Derechos Humanos Laborales, y el riesgo en que se pone a las personas que trabajan en el mismo centro de trabajo, pertenecen al mismo sindicato, o acuden ante una misma autoridad laboral. Por ejemplo:

- En un caso reciente en Matamoros, trabajadoras de la misma maquiladora se encontraban constantemente en el hospital del IMSS tratando a sus hijos recién nacidos de una enfermedad similar, encontraron que el uso de un pegamento en su centro de trabajo estaba produciendo malformaciones congénitas. De esta manera visibilizaron el uso de sustancias prohibidas en diferentes fábricas de la industria maquiladora automotriz, además de una afectación física por los métodos de trabajo, que afectaba a una gran parte de trabajadores y trabajadoras de esta industria.

- Los trabajadores del INAH, investigadores sin garantía de estabilidad laboral puesto que el INAH incumplía sus obligaciones como patrón y los condenaba a contratarse en condiciones temporales para diversos proyectos, evidenciaron en 2002 las prácticas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que retrasaban los juicios y asumían una actitud de preferencia a la parte patronal, buscando el cansancio de los trabajadores e impidiendo la realización del derecho de Justicia Laboral y de los demás Derechos Humanos Laborales.

- En la mayor parte de los sindicatos del país no se garantiza el respeto a la voluntad libre de los agremiados por medio de una vida asamblearia activa y con voto libre, directo y secreto. Esta violación de la Libertad Sindical no ha sido atendida por las instancias sindicales ni por el gobier-

no, a pesar de los esfuerzos de los propios sindicalizados y de otras organizaciones al respecto.

Cuando identificamos la presencia de un patrón de violación de los Derechos Humanos Laborales nuestra Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales tiene que responder a la situación más amplia, así como a resolver las violaciones concretas. Se puede convertir así, también, en una oportunidad de sensibilizar a sectores de trabajadores que no reconocían esas violaciones, y reconociendo los problemas comunes, organizarse solidariamente para defenderse juntos.

2) El segundo elemento a identificar son los protagonistas, es decir, las personas que se ven involucradas en una violación a los Derechos Humanos Laborales, los cuales por lo general serán:

a) Víctima.- Es el hombre o la mujer que dependen del trabajo asalariado para vivir, el grupo de trabajadores y trabajadoras o el sindicato afectados en sus Derechos Humanos por una acción u omisión del agente violador. Por una sola conducta pueden resultar víctimas, al mismo tiempo, el sindicato (como colectivo) y los trabajadores (en lo individual). Veamos algunos ejemplos:

- Con la mutilación de cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), se está afectando, al sindicato, su derecho de contratación colectiva y, al mismo tiempo, a los trabajadores y trabajadoras en particular se les priva de derechos que ya habían adquirido con dicho contrato.
- Con el despido injustificado se afecta a la persona que queda privada de su empleo.
- Con la aplicación de la cláusula de exclusión a un trabajador, se le afecta la libertad sindical, paro también se daña su estabilidad en el empleo.
- Con programas de reestructuración productiva que provocan recorte de personal.

b) Agente violador.- Es la persona individual (patrón o personal administrativo, funcionario público o líder sindical) o colectiva, que de manera directa realiza la acción violatoria en contra de la víctima. Para mayor claridad veamos un ejemplo de cada caso:

- Patrón: el dueño de una panadería despide injustificadamente al amasador de la harina
- Personal administrativo: el gerente de relaciones laborales presiona a una trabajadora embarazada con mayores cargas de trabajo para obligarla a renunciar al empleo.
- Funcionario público: un abogado de la Procuraduría de la defensa

del Trabajo recibe dinero del patrón por engañar al trabajador que está defendiendo.

- Líder sindical: el secretario general de un sindicato firma, a espaldas de sus representados, un convenio con la empresa en el que se eliminan cláusulas importantes del contrato colectivo.
- Empresa: la empresa cierra sus instalaciones arbitrariamente para acabar con el contrato colectivo.
- Institución pública: el Tribunal Colegiado de Circuito lleva más de tres años sin resolver una demanda de amparo de una trabajadora.
- Sindicato: el sindicato expulsa y solicita a la empresa que despida a cinco trabajadores que en la asamblea pidieron que la Comisión de Honor y Justicia abriera un proceso al secretario general por haber firmado un convenio que les obligaba a rolar turnos.

3) El tercer elemento a identificar es la naturaleza de la violación.- Se define dependiendo del ámbito en el cuál se produce la violación. Aunque puede haber más, atendiendo al campo de relaciones en el cual se realice, por ahora hablaremos de los siguientes[27]:

- Político-Laboral.- Es donde participan funcionarios y/o instituciones públicas relacionadas con el sector de los trabajadores. Un ejemplo es la promoción y firma de pactos económicos, en los cuales se imponen topes salariales y se liberan precios de productos básicos. Igualmente, a través de la presentación de iniciativas de reformas legislativas dañinas a los trabajadores, como es el caso de la Ley del Seguro Social aprobada en 1995.

- Patronal.- Se refiere a la actuación del patrón, a propósito de la relación laboral, tanto con los trabajadores en lo individual como con sus organizaciones sindicales. Ejemplos:
  - El incremento de cargas de trabajo.
  - Imponer como obligatorio el rol de turnos y el trabajo de horas extras.
  - Aplicar sanciones a quienes se afilien a un sindicato independiente.
  - Imponer sanciones a quienes voten por estallamiento de huelga.
  - Despedir a quien cuestione en la asamblea a los representantes sindicales charros.
- Administración de justicia.- Este campo abarca tanto a la función de autoridades administrativas como jurisdiccionales, a quienes compete la

[27] Para la identificación de la naturaleza de la violación es útil consultar el cuadro que presentamos en el tercer capítulo de la primera sección, "Responsabilidades de los Servidores Públicos en la Defensa de los Derechos Humanos Laborales".

cuestión laboral. En este campo se pueden dar violaciones como las siguientes:

- El retraso en la solución de lo conflictos.
- La presión a los trabajadores despedidos que demandan indemnización o reinstalación, para que acepten cualquier cantidad y renuncien al derecho reclamado.
- La negativa a recibir pruebas.
- La interpretación de la ley en caso de duda, a favor del patrón.

• Legislativo.- Tiene que ver con la actuación de los diputados y senadores en su función de creación o modificación de las leyes que afecten a los y las trabajadoras, como en su labor de fiscalización de la actuación de los funcionarios relacionados con el sector laboral y uso de fondos públicos para el mismo. Por ejemplo:

- La aprobación de leyes que son contrarias a los intereses de los trabajadores.
- La negativa a discutir y aprobar iniciativas presentadas por sindicatos, tales como la que propone establecer el voto secreto para los recuentos sindicales.
- La aprobación de actos del Poder Ejecutivo que son contrarios a los intereses de los trabajadores y del pueblo en general, como los son los compromisos adquiridos por las cuantiosas cantidades recibidas del Fondo Monetario Internacional (FMI), así como el destino que se dio a dichos prestamos.

• Organización Sindical.- Este campo tiene que ver con la vida interna del sindicato y el desempeño de los representantes obreros. Nos referimos a actos como:

- La no convocación a asambleas sindicales que establecen los estatutos.
- La aplicación de la cláusula de exclusión o de sanciones a los trabajadores, sin darles oportunidad de defenderse y presentar pruebas.
- La realización de actos y compromisos que afecten intereses de la base, sin consultarlos.
- Imponer por estatutos o por presión en los hechos, la afiliación obligatoria a algún partido político.
- La negativa de informar a los trabajadores sobre asuntos de su interés.
- La aplicación de represalias a trabajadores que piden cuentas de los

fondos económicos del sindicato, o de la actuación de los representantes.

Algunas acciones u omisiones pueden generarse en más de un campo de violación. Por ejemplo: si la Secretaria del Trabajo promueve la firma de un convenio de productividad, donde se impone aumento en las cargas de trabajo sin un pago a los trabajadores, equitativo a los incrementos de producción alcanzados, y el secretario general, sin consultar a la base, firma dicho convenio. En este caso la naturaleza de las violaciones será político-laboral, patronal y sindical. Con estos elementos podemos definir todos los ámbitos hacia los que tenemos que dirigir nuestra Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales.

4) El cuarto elemento es la reacción y medidas tomadas por las personas afectadas.- Es la respuesta de la víctima individual o colectiva que sufre violación en sus derechos laborales.

Como ya se mencionaba en el primer elemento a identificar las violaciones a los Derechos Humanos Laborales, en muchas ocasiones resulta más difícil de lo que se esperaba identificarlas desde una perspectiva objetiva de documentación, lo que nos hace reflexionar sobre las formas subjetivas en las que los trabajadores y trabajadoras identifican una violación a sus derechos laborales, así como lo que significará al momento de accionar frente a una situación específica.

La experiencia de acompañar a trabajadores y trabajadoras en situaciones en donde han sido vulnerados sus Derechos Humanos Laborales nos permite observar que los sujetos identifican en un primer momento que "algo" no anda bien, tienen un sentimiento de descontento frente a una acción u omisión en donde ellos se ven afectados y eso los lleva a reaccionar en diferentes sentidos. Algunos trabajadores y trabajadoras optan por compartir lo que sienten con los demás trabajadores y eso puede servir como parámetro para medir si es una violación a sus derechos laborales o es un mal entendido. Lo que se vuelve preocupante es que en la mayoría de los casos los trabajadores optan por guardar silencio y "aguantar" por que la situación se ha repetido tantas veces y con tantos compañeros que se convierte en "lo normal" de la vida laboral de los y las trabajadoras[28].

[28] La importancia de la identificación de reacciones subjetivas frente a la violación de Derechos Humanos Laborales se ha hecho evidente gracias al trabajo realizado por organizaciones que acompañan y defienden a mujeres trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual. Su esfuerzo ha hecho evidente también la diferencia genérica de las reacciones.

En otras ocasiones, donde se ha asumido esa "normalidad" por parte de trabajadores y trabajadoras, ha sido el contacto y la conversación con otros compañeros y compañeras, lo que les ha permitido reconocer violaciones contra sus Derechos Humanos Laborales que no conocían, y decidirse a tomar acciones al respecto. Es por ello que uno de los elementos fundamentales para una Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales es la formación de grupos y organizaciones donde trabajadores y trabajadoras puedan compartir su situación laboral, e inicien procesos de reflexión y organización para decidir las condiciones en que quieren desarrollar su trabajo, luchando por hacerlas realizables.

Es pues, en el trabajo de defensa de los Derechos Humanos Laborales, fundamental la actitud de la víctima, pues de ella depende el que pueda desatarse cualquier acción. Por ello es muy importante que cuente con un núcleo social (familiar, de amigos, compañeros de trabajo, etc.), que le facilite el poder reflexionar sobre la situación que vive y las medidas que puede tomar. Sin la colaboración de la víctima, ni la autoridad responsable ni quien desee apoyarla solidariamente, podrá conocer los hechos con exactitud y el tipo de daños que le causaron; además de que algunas acciones jurídicas importantes no se pueden llevar a cabo si no lo hace directamente la parte afectada.

Algunas maneras como puede reaccionar la víctima:

- Guardar silencio para evitar mayores represalias.
- Comentarlo con sus compañeros y pedir sugerencias sobre qué hacer.
- Acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Acudir a pedir apoyo a un Centro de Derechos Humanos.
- Acudir con algún representante del sindicato para que le diga qué hacer.
- Intentar golpear a la persona a través de la cual la empresa o patrón le informa que sus derechos han sido afectados.

Como estas puede haber otras reacciones, las cuales van a reflejar el grado de información, el temperamento, la confianza en sus representantes, el ambiente en el cual se encuentra, así como la disposición del patrón, autoridades o sindicato y a quienes se identifica como violadores de Derechos Humanos Laborales o autoridades responsables. Lo mismo sucede cuando la víctima es un sindicato o grupo de trabajadores. Todo esto nos puede dar idea del tipo de apoyo a proporcionar y qué acciones emprender.

5) Finalmente, el quinto elemento lo constituyen las acciones tomadas

por terceros, el Estado o Instituciones.- Autoridad responsable es la o el servidor o institución pública que, desempeñando la función legal de defender y/o hacer efectivos los Derechos Humanos laborales, al tener conocimiento de la realización de una violación a los Derechos Humanos Laborales, procede a investigar los hechos, encontrar los agentes violadores, imponer sanciones y la correspondiente restitución de derechos violados y reparación de daños causados a la víctima. No todas las autoridades del trabajo se observan como "autoridades responsables", sólo las que por mandato legal ejercen la función de conocer de violaciones a los Derechos Humanos Laborales[28]. Saber distinguir en un caso de violación de DHL cual es la autoridad responsable, nos permitirá determinar el tipo de acciones legales que debemos intentar para que efectivamente cumpla su obligación de restituir el goce el derecho afectado. Los siguientes ejemplos pueden aclararnos un poco:

- Cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene facultad de imponer sanciones a los patrones que no cumplen con el establecimiento de condiciones satisfactorias de trabajo, actúa como autoridad responsables; si no lo hace, se convierte en responsable de abuso laboral.
- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje retrasa la solución de un conflicto que se le plantea, se convierte en responsable de negación de justicia laboral.
- Cuando se presenta una queja ante la Contraloría de la Federación contra un secretario del trabajo que ha recibido dinero por contribuir a acabar con un CCT y no le da trámite es responsable de eliminación unilateral de cláusulas contractuales.

3. Ejemplos de Identificación de Violaciones a los Derechos Humanos Laborales

Para la clarificar la aplicación de los elementos para identificar y documentar una violación de Derechos Humanos Laborales, veamos el análisis de dos casos, uno individual y otro colectivo:

CASO INDIVIDUAL

Evangelina Navarrete Castellanos.

[28] Ver capítulo 3 de la primera sección "Responsabilidades de los Servidores Públicos en la Defensa de los Derechos Humanos Laborales."

DATOS GENERALES: Categoría: Coordinador de Sección I. Antigüedad: 21 años. Unidad de Servicios Generales y de Apoyo. Fundadora de la Coordinación Nacional de Electricistas y activista por la democratización del SUTERM. Participó en la Marcha contra la Privatización y colaboró en la planilla "Cambio y Democracia Sindical" de la Coordinación Nacional de Electricistas.

DESCRIPCIÓN DE LA VIOLACIÓN: Evangelina Navarrete fue electa delegada sindicad de la Unidad de Servicios Generales y de Apoyo, contra el candidato de la dirigencia sindical, en asamblea extraordinaria el 12 de marzo de 1998. Fue la primera delegada mujer, aunque en esa unidad la mayoría de los trabajadores son mujeres. Durante su campaña fue acusada de simpatizar con el PRD, y obstaculizada de diferentes maneras.

Después de su participación en la Marcha contra la Privatización del 22 de mayo de 1999, recibió una notificación el 4 de junio del mismo año, firmada por el Secretario de Trabajo del SUTERM, Víctor Fuentes del Villar, donde se le informaba que quedaba relevada de sus actividades como delegada sindical, sin mencionar motivos, y se le instaba a presentarse a su anterior puesto de trabajo el 7 de junio. La Delegada Navarrete presentó dos oficios de inconformidad a Arturo Martínez, presidente de la Comisión Nacional de Justicia del CEN del SUTERM y a Leonardo Rodríguez Alcaine, indicando las violaciones que, en su caso, se hacían a los estatutos del sindicato, uno el mismo mes de mayo, recibido el 7 de junio por el Sindicato, y el segundo, en julio, recibido el 5 de agosto. Ninguna de estas razones fueron escuchadas. Por este motivo, la Delegada Navarrete decidió presentar, en agosto de 1999, su caso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que verificara la violación de los estatutos y exigiera al sindicato el apego a los mismos. Hasta ahora se han tenido cuatro audiencias en que se han registrado retrasos en el proceso, puesto que los representantes del sindicato no han presentado las pruebas y testigos en contra de la Delegada Navarrete, en varias ocasiones por la actuación ineficiente de los funcionarios de la Junta.

En el segundo oficio dirigido a Leonardo Rodríguez Alcaine y Arturo Martínez, y recibido el 5 de agosto, la Delegada Navarrete, denuncia que sus funciones habían sido usurpadas por el Delegado Sindical de Proyectos, Subestaciones, Ingeniería Civil y Topografía, Jorge Alcalá Domínguez, a partir del 14 de junio, por órdenes de Víctor Fuentes del Villar. Asimismo que las chapas del área habían sido violadas por el Sr. Jorge Balboa, de la Unidad de Personal, por instrucciones de la Sra. Rocío Cisneros, secretaria del Sr. Víctor Fuentes. Finalmente, denunciaba la irrupción en el privado de la Delegación sindical por los señores Jorge Alcalá y Armando Ramírez, sustrayendo objetos personales, de valor y documentos pertenecientes a la Delegación. Tampoco esta situación fue atendida.

A partir de entonces, la Delegada Navarrete fue trasladada a diferentes departamentos, llegando a 5 cambios hasta que en los últimos meses del año 2000, la transfirieron a la Bodega "R" del Almacén Valle de México en Tenayuca, donde no existía el área en la que ella trabaja, ni hay las condiciones o el equipo adecuados para realizar su trabajo. La Delegada Navarrete ha interpuesto quejas ante las Comisiones de Seguridad e Higiene por las condiciones insalubres e inadecuadas para su puesto en que la tienen trabajando.

Durante todo este tiempo, y hasta la fecha, se han congelado también todas sus oportunidades de ascenso y promoción, se le han negado permisos vacacionales y se le mantiene aislada de sus compañeros de la Unidad de Servicios Generales y de Apoyo. Se mandó también investigar su expediente en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por instrucciones del Subdirector de Administración de CFE, Luis Nogueda Pozo.

En este caso se dan los siguiente elementos:

Víctima: la trabajadora Evangelina Navarrete Castellanos y en consecuencia los y las trabajadoras del SUTERM en su delegación.

Agente violador: en primer lugar encontramos al Secretario de Trabajo del SUTERM, Víctor Fuentes del Villar, por privarla arbitrariamente de sus actividades como delegada sindical, también a subordinados del mismo, Jorge Alcalá Domínguez delegado Sindical de Proyectos, Jorge Balboa, de la Unidad de Personal y la Sra. Rocío Cisneros. También el Secretario General del SUTERM Leonardo Rodríguez Alcaine y el presidente de la Comisión de Honor y Justicia, Arturo Martínez Sáenz por la omisión a los escritos que la trabajadora ha enviado denunciando la situación.

En segundo lugar podemos ubicar a directivos de la Comisión Federal de Electricidad quienes en complicidad con el SUTERM han transferido a la trabajadora Evangelina Navarrete a diferentes departamentos en dónde las condiciones laborales son insalubres y contrarias a las labores de su categoría, así como por la investigación de su expediente en el IMSS por instrucciones del Subdirector de Administración de la CFE.

Finalmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la dilación en el procedimiento.

La situación de la trabajadora Evangelina Navarrete constituye un patrón de violación a la Libertad Sindical, ya que no existen motivos para la

destitución del cargo como delegada sindical, y encuadran en los ejemplos observados como presión para los trabajadores y trabajadoras que son disidentes dentro de un sindicato. También se observa el patrón de violación a las Condiciones Satisfactorias de Trabajo, así como al acceso de la Justicia Laboral.

Naturaleza de la violación: Debido a que las violaciones registradas se dan en diferentes campos que a su vez se relacionan podemos decir que la naturaleza de las violaciones a los Derechos Humanos Laborales de Evangelina Navarrete son de Organización Sindical-Patronal- Administración de Justicia.

Reacción y medidas tomadas por las personas afectadas: Evangelina Navarrete es una trabajadora con una larga trayectoria de lucha sindical además de pertenecer a un grupo disidente de trabajadores dentro del SUTERM lo que ofrece la posibilidad de reaccionar coordinadamente con sus compañeros y compañeras. Acudió a la Junta de Conciliación y Arbitraje después de haber agotado los recursos de denuncia al interior del sindicato. Posteriormente y ante la dilación de la Justicia Laboral acudió al Centro de Reflexión Laboral, organización dedicada a la defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales.

Acciones tomadas por terceros, el Estado o Instituciones:

Si bien en el presente caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y a Junta de Conciliación y Arbitraje eran las convierte autoridades responsables, sus omisiones las convierten a su vez en agentes violadores de los Derechos Humanos Laborales de Evangelina Navarrete.

CASO COLECTIVO

Elecciones en el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

DESCRIPCIÓN DE LA VIOLACIÓN: En octubre de 2000 se realizaron elecciones para renovar los Comités Ejecutivos Locales de las 36 secciones del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), mismas que estuvieron plagadas de múltiples violaciones a sus propios Estatutos internos, afectando el Derecho Humano Laboral de Libertad y Democracia Sindical[30].

Según los estatutos del Sindicato, antes de la elección, las planillas

[30]Para un análisis mas detallado de lo ocurrido en las elecciones se puede consultar el INFORME FINAL DE OBSERVACION elaborado por el COMITE DE OBSERVADORES INDEPENDIENTES. Inédito. México, Noviembre de 2000.

contendientes tienen que ponerse de acuerdo sobre cómo se llevará acabo la elección. Sólo en la sección 24 la oposición logró hacer opcional poner nombre, número de ficha y firma. Después de esto, los representantes del Comité Ejecutivo General del Sindicato llegaron a todas las secciones con clara línea de impedir algo parecido al voto libre y secreto. En la mayoría de las secciones hasta hoy observadas, el acuerdo previo fue realizado un día antes de las elecciones. Las planillas oficiales y los representantes del Comité Ejecutivo General, no dieron ninguna posibilidad para incluir puntos como que el voto se realizara de manera libre y secreta ni la presencia de observadores en las casillas.

En la sección 11 el Comité Ejecutivo decidió tener la reunión para acuerdos 12 horas antes de la elección. Llegó la hora de la elección y no hubo Acuerdo de Partes. El Comité Ejecutivo Local, los representantes del Sindicato Nacional y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por su propia cuenta y con violencia empezaron la elección. En Guadalajara tampoco llegaron a acuerdo de partes y la planilla opositora se retiró. Las Secciones 22 y 47 firmaron bajo protesta, y otras firmaron por la presión ejercida por los representantes del Comité Ejecutivo Nacional (secciones 39, 35, 26, 46).

a) Las boletas de votación. En el caso de la sección 24, las boletas tenían el nombre de la planilla y de su candidato a la Secretaría General y un espacio para anotar su nombre, número de ficha y firma. En las demás secciones las boletas traían ya inscrito el nombre y la ficha de cada trabajador y un espacio para su firma, no dejando espacio ni siquiera para una abstención anónima.

Cabe decir las boletas ya estaban impresas desde antes del acuerdo de partes.

b) El padrón electoral. Los padrones para la elección son proporcionados por la empresa. Trabajadores de la sección 35 nos han informado que en su padrón había alrededor de 40 jubilados, trabajadores que estatutariamente no tienen derecho al voto.

c) Modo en que se desarrolló la votación. Los votantes tienen que emitir su voto en presencia de los funcionarios de casillas, ya que no cuentan con mamparas. En la Sección 24, donde fue opcional poner nombre, ficha y firma, los funcionarios y representantes podían ver por quien estaba votando cada trabajador o trabajadora.

En las secciones 44 de Villahermosa hubo elecciones sólo en 2 de las 4 casillas previstas, debido a la violencia suscitada por personas afines a la planilla oficial contra la oposición.

En la sección 11 de Nanchital, la violencia contra los trabajadores fue entre las 7:00 y las 9:00 horas, tiempo en que debían empezar las elecciones. Al no haber acuerdo de partes la parte oficial del sindicato, con apoyo del representante de la STyPS, substrajeron las urnas y el material electoral, para unilateralmente empezar sus elecciones.

d) Los funcionarios de casillas. En Tula, Hgo, algunos funcionarios de varias mesas, son delegados o subdelegados sindicales. Aquí la mayoría de los integrantes del comité van por la reelección. Estos funcionarios de casilla son: Martín Garrido Montera, subdelegado sindical en Contra Incendio, Gilberto Romero, delegado sindical en tuberías, Gerardo Acevedo, delegado sindical de Albañilería y Felipa Loredo, delegada en el Hospital de Pemex en Tula.

e) Presión hacia los trabajadores. En la Sección 46, de San Martín Texmelucan, Puebla, aún no se realizan las elecciones y ya la gente del Comité Ejecutivo Seccional, presidido por Fernando Sandoval, llegaron a golpear hacia las 16:15 horas del 3 de octubre, en el campo deportivo de fútbol ubicado en las propias instalaciones de Pemex (hay fotos), a compañeros de su propio grupo Frente Liberal Sindicalista, inconformes con el cacicazgo de su secretario general.

El 4 de octubre, en la sección 11 de Nanchital, Ver., Felipe de Jesús Rodríguez, jefe de área en terminal marítima amenazó de despido a Reyna Márquez de la planilla roja de oposición, por solicitar un permiso.

Por lo general, los representantes sindicales trataron de impedir la cercanía de los trabajadores con los Observadores Independientes. En Huauchinango, los trabajadores llegaban y salían al lugar de la votación en camiones.

Obviamente, que el voto no sea secreto, es la mayor presión.

f) Trato a los observadores. A pesar de que con anticipación solicitamos a la empresa y al sindicato autorización para observar los procesos electorales, nunca recibimos respuesta. En ninguna de las elecciones se nos ha permitido el acceso a las mesas de votación. Por la general nos hemos mantenido a distancia y/o a la entrada de las instalaciones.

El 3 de octubre, en Salamanca los dirigentes sindicales no nos permitían mantenernos cerca de las puertas de acceso. Sin embargo, nos mantuvimos ahí, pues no tenían autoridad para correrlos de ese lugar.

El mismo día 3, en la sección 39 de Huauchinango, Puebla, el representante del Comité Ejecutivo General, José Luis Sánchez Aldana, expulsó a los observadores que se mantenían a distancia del lugar donde se realizaban las elecciones, amenazando con utilizar la fuerza pública con-

tra el COI si permanecía afuera de la empresa. Al día siguiente, el mismo Aldana junto con trece trabajadores de la planilla roja (la oficial) presionaron a los observadores para que abandonaran entrada a las oficinas de Ventas en Tula, Hgo. Como éstos no se movieron, fue por cuatro soldados, que resguardan el lugar. Los soldados sacaron a los observadores. Después los observadores volvieron con autorización de PEMEX.

Al retirarse la planilla opositora de Guadalajara, sólo quedó la planilla oficial. En esta sección 44 de Villahermosa, y en la de Nanchital - por la imposición de las condiciones de la elección -, consideramos que no hubo elecciones que observar.

En la sección 26, y en la 34 de la Ciudad de México, como donde sí ha habido elecciones, observamos desde las puertas de entrada.

g) Violaciones. Los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que deben considerarse como parte del Marco legal que rige las elecciones observadas, determinan:

Que existe un órgano específico para dirigir las elecciones de funcionarios sindicales locales, denominado Colegio Electoral. Este Colegio Electoral es constituido por la Asamblea General Extraordinaria de la sección correspondiente y designará por mayoría a la Mesa Directiva que coordinará la elección.

Que la Convocatoria y Celebración de Asambleas, incluida la Asamblea General Extraordinaria que se constituye en Colegio Electoral y designa por mayoría a la Mesa Directiva del mismo, deben cumplir con una serie de requisitos, siendo el principal la presencia de la mayoría de socios activos de la sección para poder instalarse y celebrar acuerdos.

Que el instrumento legal que rige el sistema de elección por escrutinio es el Acuerdo de Partes, a que lleguen las diversas planillas contendientes.

Que las secciones son autónomas en su régimen administrativo, lo que incluye la realización de elecciones locales, por lo que no tienen por que ser sancionadas por el Comité Ejecutivo General ni, mucho menos, por autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Que para ser funcionario sindical existen una serie de Requisitos e Impedimentos, por lo que la Mesa Directiva del Colegio Electoral debe resolver si los candidatos pueden ser funcionarios locales, con anterioridad a la celebración de la elección.

A partir de este marco legal, y por lo registrado en la observación que llevó a cabo, se concluye que las elecciones seccionales del STPRM se encuentran plagadas de ilegalidades que deben llevar a la Justicia Labo-

ral a declarar su nulidad y reposición.

En el caso anterior encontramos los siguientes elementos:

Víctima: El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y trabajadores en lo individual.

Agente violador: El Comité Ejecutivo Nacional del STPRM, Petróleos Mexicanos y el Gobierno Federal.

a) Violaciones por parte del Comité Ejecutivo Nacional del sindicato.

Constitución del Colegio Electoral y designación de la Mesa Directiva del mismo en contravención a los estatutos, toda vez que en ninguna de las secciones se celebró la Asamblea General Extraordinaria correspondiente.

Violación de los derechos sindicales de los trabajadores al negárseles la oportunidad de participar en la Asamblea General Extraordinaria que se constituye en Colegio Electoral, y a votar en la designación de la Mesa Directiva del mismo.

Violación a la existencia del Acuerdo de Partes como instrumento legal para regir la elección por escrutinio, toda vez que hablar de Acuerdo de Partes implica la posibilidad de negociar el contenido del mismo. Mientras que lo que ocurrió fue que los representantes del Comité Ejecutivo General llegaron con los contenidos ya elaborados, negándose a cualquier modificación. Por otra parte, la existencia de firmas bajo protesta, y más aún la falta de firma, por parte de alguna o varias planillas, implica que no se llegó a Acuerdo alguno.

Violación de la autonomía seccional, toda vez que el Comité Ejecutivo General se adjudicó la inexistente facultad de sancionar las elecciones y, más grave aún, de autonombrarse autoridad electoral.

Permisividad de violaciones estatutarias particulares. En cada sección se dieron irregularidades específicas, mencionadas anteriormente. En algunas ocasiones fue la falta de requisitos o la existencia de impedimentos por parte de los candidatos, en otras la realización de propaganda el día de la elección, y en la mayoría la compra y coacción del voto. Lo que es general es la actitud de las autonombradas autoridades electorales para permitir dichas ilegalidades, beneficiando a los candidatos oficiales.

En consecuencia, se violó al derecho de los trabajadores de elegir libremente a sus representantes.

b) Violaciones por parte del gobierno mexicano.

Violación de la autonomía sindical por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al haber intervenido activamente en las elecciones sindica-

les personal de dicha dependencia. Incluso la simple presencia de tales funcionarios con la intención de "sancionar y dar fe" del evento ha sido interpretado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. como una injerencia en la vida sindical que viola el Derecho a la Libertad Sindical.

Violación de la obligación del Estado de tomar medidas necesarias y apropiadas para garantizar los Derechos Humanos, específicamente el Derecho al Trabajo, así como de Libertad Sindical. Esto es así por que el Estado no puede argumentar que la defensa de la Libertad Sindical corresponde exclusivamente a los trabajadores, sino que está obligado a tomar medidas, no sólo de reparación sino incluso de prevención. De manera especial, nos referimos a la obligación del Estado Mexicano de crear mecanismos legales que garanticen el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, como sería el que las elecciones sindicales se realicen mediante el voto libre y secreto, lo cual se puede establecer constitucionalmente o en la Ley Federal de Trabajo.

La situación constituye un patrón de violación al derecho de Libertad Sindical ya que hubo impedimento de democracia sindical y violación a los estatutos sindicales en las elecciones y estas practicas se observan como recurrentes violaciones (véase en el cuadro de violaciones frecuentes a los Derechos Humanos Laborales) a los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas.

Naturaleza de la violación: Organización Sindical-Patronal-Gubernamental

Reacción y medidas tomadas por las personas afectadas:

Es necesario decir que los y las trabajadoras que participaron en las elecciones son parte de la Alianza nacional Democrática de Trabajadores Petroleros. La Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros A.C., es una asociación civil cuya finalidad es la promoción y defensa de los Derechos Humanos de los trabajadores petroleros, la democratización del sindicato, la defensa de la industria petrolera y el trabajo educativo-organizativo de la base trabajadora.

Surgida de las ilegalidades en las elecciones sindicales locales de 1997, constituida como Asociación Civil en 1998, y dada a conocer públicamente en 1999, ha logrado enraizar en 13 de las 36 secciones que forman el sindicato, donde se tiene una intensa actividad local (asambleas, periódicos, movilizaciones, talleres de formación, etc.). Con estos antecedentes y previendo que en las elecciones del 2000 se presentarían violaciones a los Derechos Humanos Laborales se organizaron y se asesoraron con diferentes organizaciones defensoras de Derechos Huma-

nos y convocaron al Comité de Observadores Independientes quienes pudieron constatar y documentar las situaciones arriba señaladas.

Actualmente la ANDTP se encuentra en la parte final del agotamiento de recursos legales nacionales para poder acceder a las instancias internacional pertinentes.

Acciones tomadas por terceros, el Estado e Instituciones

Como se detalla en el apartado de agentes violadores se esclarece que varias instituciones gubernamentales accionan como tales y aquellas instituciones que no participaron directamente en las violaciones a los Derechos Humanos Laborales de las elecciones del STPRM del año 2000 se observan como autoridades responsables ya que no hicieron nada para sancionar, prevenir o reparar el daño a los trabajadores y trabajadoras del sindicato en cuestión.

Con lo dicho en este apartado, aportamos cinco elementos básicos pero necesarios para la identificación de violaciones a los Derechos Humanos Laborales. Es una herramienta más en la prevención y defensa de los Derechos Humanos en general y solo un aporte de la propuesta integral del CEREAL.

Acciones de Exigibilidad

II

La exigibilidad, como ya se ha dicho en el capítulo primero, consiste en hacer reconocer socialmente un reclamo como Derecho Humano y, por tanto, como responsabilidad obligatoria para el Estado, e impulsar con acciones, por parte de los grupos que luchan por ese reconocimiento, la acción del Estado para garantizar su vigencia. Estas acciones, pues, reconocen y buscan hacer reconocer los Derechos Humanos como exigencia de poder social por parte de quienes las emprenden. A continuación presentamos algunas acciones de exigibilidad que pueden integrar, con acciones de justiciabilidad, estrategias de defensa integral de los Derechos Humanos Laborales.

Hemos de recordar lo que ya hemos dicho de la distinción entre exigibilidad y justiciabilidad. La exigibilidad hace referencia al universo de acciones posibles de defensa, poniendo énfasis en las acciones extrajurídicas, para hacer realizables los Derechos Humanos, mientras que la justiciabilidad nos refiere principalmente al ámbito donde podemos demandar judicialmente su cumplimiento. Hay que recordar también que muchas acciones de exigibilidad han logrado, por la fuerza de los sujetos que las impulsaron en un momento de la historia, reconocimiento pleno en los códigos y la construcción de procedimientos legales para ejercerse, como en el caso de la huelga, pasando a formar parte de las acciones de justiciabilidad y provocando un progreso importante en el Derecho.

Hecha esta aclaración, el presente capítulo hará referencia a las ac-

ciones de exigibilidad, distintas de las de justiciabilidad que abordaremos en el capítulo siguiente. Con ello queremos rescatar su importancia fundamental, en medio de una tendencia a devaluarlas frente a los procedimientos jurídicos e institucionales, y señalarlas como medios principales de construcción de organizaciones de trabajadores y trabajadoras autónomas y capaces de participar activamente en la construcción de una sociedad democrática. Entre las acciones de exigibilidad podemos reconocer algunas que podríamos considerar en respuesta ante la violación de Derechos Humanos Laborales, y otras que tendrían un carácter permanente y que favorecen, de manera más importante, la formación de sujetos promotores de Derechos Humanos Laborales y la construcción de una cultura de Derechos Humanos.

1. Acciones en respuesta ante una violación de Derechos Humanos Laborales

Son acciones que pueden emprender las organizaciones de trabajadores u organizaciones solidarias como parte de una estrategia de defensa de Derechos Humanos Laborales. No están reglamentadas en las leyes, pero tampoco prohibidas por éstas (por lo que han sido llamadas mecanismos extrajurídicos), y pueden favorecer un clima de respeto y promoción de los Derechos Humanos en el ámbito laboral. Son producto de la creatividad y la experiencia acumulada en la lucha de las organizaciones para generar procesos complejos que superando las barreras y complejidades de los procedimientos legales y la burocracia de las instituciones públicas, promueven la solidaridad y el movimiento social para denunciar las violaciones a los Derechos Humanos Laborales, urgir a las autoridades la actuación respetuosa de los mismos y favorecer la construcción de una cultura de respeto a los Derechos Humanos en nuestras sociedades. Citamos ahora algunos de los más usados y efectivos, recordando que no podemos agotarlos, dado que nacen de la creatividad de las personas en la lucha por defender sus derechos:

a) Acciones urgentes. Los organismos de derechos humanos, para actuar con rapidez ante una situación violatoria de los derechos humanos, han ejercitado el mecanismo denominado de "Acciones Urgentes". Consiste en que el organismo o grupo que conoce de un hecho violatorio de derechos humanos (por la visita de la persona afectada, por un medio informativo, etc), después de constatar la existencia de los hechos, así como los elementos que tipifican la violación (víctimas, tipo de violación,

agente violador, agente responsable), redactan un resumen de la narración del caso y la envían a organismos solidarios que previamente han expresado su disposición de apoyar ese tipo de caso, solicitándoles el envío de comunicados a las autoridades que ahí se señalen y las peticiones de intervención que sean convenientes. Para la elaboración de esta narración es importante contar con una buena documentación del caso, como se ha explicado en el capítulo precedente, y hacerla de manera clara, breve y concisa.

Como respuesta, los organismos solidarios envían los comunicados a las autoridades correspondientes, pidiendo solución de los casos, y enviando copia al organismo solicitante. En ocasiones, la autoridad responsable contesta los comunicados, informando del estado que guarda el caso, las medidas que ha implementado para atenderlo o simplemente, negando los hechos. Otras veces los cita a reuniones para conocer más del caso o proporcionar información de sus gestiones.

Con las "acciones urgentes", los organismos solidarios hacen saber a las autoridades involucradas, su conocimiento de la violación de los Derechos Humanos Laborales y de las responsabilidades que las leyes les atribuyen para intervenir. Igualmente es conveniente hacer saber a las autoridades sobre la intención de no dejar que se convierta en un caso más de impunidad, por lo que se seguirá el caso hasta lograr una solución satisfactoria. El compromiso de las organizaciones con las "acciones urgentes" que responde es un factor importante en la promoción del respeto de Derechos Humanos, especialmente por la fuerza que la denuncia nacional e internacional puede tener sobre la imagen del país ante otros Estados.

Este tipo de mecanismos han resultado útiles para impulsar la solidaridad nacional e internacional de organizaciones en torno a las violaciones de Derechos Humanos, aunque no se han usado cotidianamente en casos de DESC y Derechos Humanos Laborales, con excepción de organismos que trabajan en torno al problema de violaciones contra trabajadoras de la industria maquiladora. En estas ocasiones, así como otras "acciones urgentes" iniciadas para proteger a defensores de la Libertad Sindical en México y en otros países de América Latina, como en el caso de las amenazas y hostigamiento vividos por Jesús y Evangelina Navarrete del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), han mostrado la importancia de la "acción urgente" no sólo como mecanismo de presión ante las autoridades, sino también para favorecer el reconocimiento de la necesidad urgente de exigir a los Estados

la garantía de los DESC y Derechos Humanos Laborales, especialmente en estos tiempos de globalización.

b) Estrategia de difusión. El manejo de la comunicación en nuestros tiempos resulta fundamental para favorecer la construcción de una cultura de respeto a los Derechos Humanos, en cuanto es condición indispensable para que las violaciones contra los Derechos Humanos, y en nuestro caso a los Derechos Humanos Laborales, se conviertan en tema de interés prioritario para los diferentes agentes en nuestra sociedad. Toda estrategia de comunicación tiene que tener en cuenta los públicos que se pretende alcanzar de acuerdo a los objetivos que se persiguen. En particular, tres objetivos claros tendrían que perseguirse: la generación de información sobre una situación violatoria que sea conocida por la mayor cantidad de personas posible, que esta información genere interés y solidaridad social con trabajadores y trabajadoras que sufren violaciones de Derechos Humanos Laborales, y la promoción de un clima de urgencia hacia la sociedad y las autoridades en la promoción y respeto de los Derechos Humanos Laborales. Para ello será necesario recurrir, en un plan ordenado, a diferentes medios en una estrategia de defensa de Derechos Humanos Laborales.

• Medios de comunicación social: A nadie se esconde ya la importancia que tiene el manejo de los medios de comunicación para determinar los temas prioritarios y urgentes a atender en la sociedad. Saber informar a la opinión pública sobre los hechos violatorios de Derechos Humanos Laborales, de sus consecuencias, y de la responsabilidad en que pueden incurrir o han incurrido los funcionarios e instituciones públicas, es por ello, otro mecanismo que resulta muy eficaz. La cuestión es encontrar acceso a los medios de comunicación, lo cual no siempre resulta sencillo y siempre requiere de una estrategia específica en donde es importante considerar la penetración y permanencia que puede lograr el mensaje en la sociedad.

Una estrategia de comunicación social implica el reconocimiento de los medios de comunicación que se podrían usar, de acuerdo al mensaje que se pretende comunicar y el público al que se dirige. Al mismo tiempo exige elegir los tiempos y las formas más adecuadas para presentar lo que queremos comunicar de acuerdo a la urgencia de la situación, la complejidad del tema y la penetración que se pretende.

Es preciso, entonces, distinguir el material que queremos comunicar. Reconocer una noticia es parte importante del trabajo de comunicación que debemos realizar como organizaciones, conociendo y ubicando nuestra

información en el conjunto de información que se maneja en ese momento en la sociedad. Es importante buscar las relaciones con acontecimientos que ya se manejen en los medios o maneras contundentes de presentar las violaciones de Derechos Humanos Laborales, que puedan dar mayor relevancia a la información que comunicamos y aprender a utilizar diferentes medios que puedan ir apoyando, desde diversos frentes y públicos, nuestra estrategia de defensa de Derechos Humanos Laborales.

Habrá pues que conocer los mecanismos propios de cada uno de los medios de comunicación, sus tiempos y maneras de seleccionar la información, seleccionar a los reporteros que pueden servir de contacto cotidiano para nuestra información y reconocer a medios, encargados de programas o columnas que puedan resultar cercanos a nuestras problemáticas.

Para usar los medios de comunicación masiva

• Elabora un **directorio** de los medios de comunicación en tu localidad, con los nombres y teléfonos de los encargados de la sección y los reporteros que cubren el tema laboral y de Derechos Humanos.

• **Mantente al tanto** de lo que va sucediendo y lo que se publica en los medios de comunicación locales y nacionales respecto del tema laboral y de Derechos Humanos.

• Lo más importante es **el encuadre**: hay que poner nuestra información de tal modo que resulte atractiva para los medios. Para esto es importante:

○ Ponerla en **relación con la coyuntura actual**: situación de desempleo o pérdida de empleos en el país o la región, una marcha que congregó a mucha gente, el anuncio de un cambio de política pública, una investigación importante, privatizaciones, eventos sindicales o nacionales, elecciones, etc.

○ **Elegir las palabras** con las que vamos a transmitir nuestro mensaje: sencillas, directas y claras. Que reflejen nuestra posición en la situación y quiénes son nuestros interlocutores.

○ **Construir varios mensajes clave** que trasmitan la idea de nuestra información desde diferentes enfoques. Elegir entre ellos nuestra "cabeza", es decir, el mensaje que va a jalar la atención de los reporteros que cubran un evento o reciban nuestros boletines.

• **Para hacer un boletín de prensa:**

○ Los boletines se usan para transmitir noticias (información de coyuntura importante) a los medios de comunicación o responder a las declaraciones que algún personaje haya hecho el día anterior en el tema laboral o de Derechos Humanos.

○ Es importante que el boletín responda las preguntas ¿qué?, ¿quién?. ¿cómo?, ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿por qué?, de manera clara y ordenada.

Para usar los medios de comunicación masiva

- Hay que construirlo en párrafos cortos y claros. Que cada párrafo inicie y termine una sola idea, de manera que sea de fácil lectura.
- No debe pasar de dos páginas y de preferencia caber en una sola.
- Construir varios mensajes clave que trasmitan la idea de nuestra información desde diferentes enfoques. Elegir entre ellos nuestra "cabeza", es decir, el mensaje que va a jalar la atención de los reporteros que cubran un evento o reciban nuestros boletines.
- Debe incluir fecha y datos de quien envía la información para que el reportero pueda contactarlos en caso de considerarlo necesario.

• Para hacer una conferencia de prensa:

- Cuando se presenta alguna situación importante o se trata de anunciar alguna actividad o el resultado de una investigación que tiene consecuencias importantes, conviene citar a los medios a una conferencia de prensa.
- Para ello hay que elegir un lugar amplio y con buena iluminación. Cuidar de tener buen sonido y elementos visuales que ayuden a reflejar la información y dar realce al evento.
- Se debe invitar a los medios el día anterior, antes de las 3 p.m., con una invitación por escrito dirigida a los jefes de información y reporteros de la fuente. Esta invitación la podemos enviar por fax o correo electrónico (conviene usar ambos).
- Hay que preparar un boletín de prensa donde resumamos la información principal que queremos difundir en la conferencia, y juntar otros documentos que puedan servir como contexto para los periodistas. Poner datos de contacto con las personas que participan en la conferencia.
- Preparemos un espacio agradable y un buen ambiente de conversación con los reporteros, dando información clara y ordenada. Es bueno proponer que las preguntas se hagan al final, pero no tomar más de 20 minutos para dar nuestra información. Integrar gráficas, fotos, mantas, letreros con los nombres, etc.
- o Hay que levantar un registro de los medios que acuden a nuestra conferencia, para actualizar nuestro directorio y tener noticia de quienes están cubriendo nuestra información. Es bueno seguir los programas de noticias en radio y TV, y los periódicos para ver cómo salió la información y qué ideas nos puede dar para manejar nueva información o darle seguimiento.

• Medios de difusión directa.- La difusión en los medios informativos puede resultar importante en determinadas contingencias de conflicto y facilitar una solución favorable al respeto de los Derechos Humanos Laborales. Pero a través de ellos difícilmente se llega a sectores populares que no leen tales periódicos, no escuchan tales o cuales estaciones de radio ni ven ese canal de televisión.

Si queremos que los hechos o propuestas que deseamos difundir lleguen a los trabajadoras y trabajadores que no tienen acceso a tales medios de comunicación, ello implica utilizar otros medios más directos como el volante, el cartel, el periódico mural, las grabaciones en audio o video, las canciones, los mítines y tantas otras formas que la creatividad puede producir.

Así también es necesario ubicar las posibilidades de combinación de

los diferentes medios de comunicación que utilizamos para garantizar la efectividad de nuestra acción, con el menor desgaste posible. Lo importante es garantizar que los mensajes lleguen a los destinatarios que queremos, de esa manera les acercamos la posibilidad de involucrarse en las luchas y de motivarse con los logros de otros.

Además el uso de estos medios de difusión directa pueden convertirse en instrumentos educativos importantes que ayuden a formar actitudes permanentes de defensa de los Derechos Humanos Laborales en los mismos trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que pueden vincular a diferentes grupos y organizaciones en problemáticas semejantes para formular acciones y estrategias comunes, como en el caso de las manifestaciones que se han realizado en los últimos años por los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, muchas de ellas trabajadoras de maquiladora, y que han logrado, a pesar de la reticencia y oposición de las autoridades locales, estatales y nacionales, reconocimiento y repudio a la acción del Estado, nacional e internacionalmente.

Es importante también reconocer el número de medios de comunicación que se usan cotidianamente por grupos que comparten problemáticas semejantes, para que la estrategia de comunicación favorezca de la mejor manera la solidaridad local. En experiencias de defensa con los trabajadores de IBM pudimos aprovechar diferentes medios de comunicación dirigidos a públicos diferentes en una misma estrategia: solicitamos, a través de un volante, solidaridad para pedir canciones en estaciones locales dedicándolas a los trabajadores en lucha, al mismo tiempo que se dio conocer a los medios informativos la situación que estaban viviendo los trabajadores. Ambos movimientos generaron simpatía de gran parte de la sociedad de Guadalajara, especialmente de otros compañeros y compañeras trabajadores, también empleados en industria maquiladora, e hizo más fácil contrarrestar la estrategia de desprestigio iniciada por la empresa en contra de los trabajadores que rechazaban la modificación de jornada y salario en la transnacional.

Si en la estrategia de defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales se contempla una adecuada estrategia de comunicación que involucre a la sociedad en su nivel más amplio, y a los grupos con los que podemos tener cercanía en problemáticas de violación de Derechos Humanos Laborales, con seguridad avanzaremos hacia la construcción de una cultura de Derechos Humanos entre trabajadores y trabajadoras, mientras se fortalece la lucha concreta que se está librando.

c) Monitoreo y denuncia de incumplimiento de códigos de ética y

los diferentes medios de comunicación que utilizamos para garantizar la efectividad de nuestra acción, con el menor desgaste posible. Lo importante es garantizar que los mensajes lleguen a los destinatarios que queremos, de esa manera les acercamos la posibilidad de involucrarse en las luchas y de motivarse con los logros de otros.

Además el uso de estos medios de difusión directa pueden convertirse en instrumentos educativos importantes que ayuden a formar actitudes permanentes de defensa de los Derechos Humanos Laborales en los mismos trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que pueden vincular a diferentes grupos y organizaciones en problemáticas semejantes para formular acciones y estrategias comunes, como en el caso de las manifestaciones que se han realizado en los últimos años por los asesinatos de mujeres en Ciudad Juárez, muchas de ellas trabajadoras de maquiladora, y que han logrado, a pesar de la reticencia y oposición de las autoridades locales, estatales y nacionales, reconocimiento y repudio a la acción del Estado, nacional e internacionalmente.

Es importante también reconocer el número de medios de comunicación que se usan cotidianamente por grupos que comparten problemáticas semejantes, para que la estrategia de comunicación favorezca de la mejor manera la solidaridad local. En experiencias de defensa con los trabajadores de IBM pudimos aprovechar diferentes medios de comunicación dirigidos a públicos diferentes en una misma estrategia: solicitamos, a través de un volante, solidaridad para pedir canciones en estaciones locales dedicándolas a los trabajadores en lucha, al mismo tiempo que se dio conocer a los medios informativos la situación que estaban viviendo los trabajadores. Ambos movimientos generaron simpatía de gran parte de la sociedad de Guadalajara, especialmente de otros compañeros y compañeras trabajadores, también empleados en industria maquiladora, e hizo más fácil contrarrestar la estrategia de desprestigio iniciada por la empresa en contra de los trabajadores que rechazaban la modificación de jornada y salario en la transnacional.

Si en la estrategia de defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales se contempla una adecuada estrategia de comunicación que involucre a la sociedad en su nivel más amplio, y a los grupos con los que podemos tener cercanía en problemáticas de violación de Derechos Humanos Laborales, con seguridad avanzaremos hacia la construcción de una cultura de Derechos Humanos entre trabajadores y trabajadoras, mientras se fortalece la lucha concreta que se está librando.

c) Monitoreo y denuncia de incumplimiento de códigos de ética y

responsabilidad corporativa. Se ha hecho práctica común en cierto sector de grandes industrias la firma de códigos de conducta y la implementación de sistemas de certificación de sus propios procedimientos, de acuerdo a valores y principios reconocidos por sus cadenas de proveedores y consumidores. Estos instrumentos pueden ser aprovechados para iniciar campañas de denuncia de violaciones de Derechos Humanos Laborales en esas empresas, especialmente en sus maquiladoras en otros países. Para ello se puede solicitar la intervención de un Grupo Independiente de Monitoreo[31] que pueda certificar el cumplimiento de compromisos por parte de las empresas. Este grupo de monitoreo entrega sus resultados a la empresa y, muchas veces, a los cuerpos de accionistas que pueden influir en ella. Además, pueden realizar informes sobre el sector en sus países sin hacer referencia expresa a la información obtenida en el monitoreo, o iniciar procesos de capacitación con los trabajadores.

A través de estos mecanismos se puede aplicar presión por medio del boicot de consumidores y de sus proveedores a estas empresas hasta que se solucione la situación de violación y se establezcan nuevos compromisos con sus trabajadores. Sin embargo, siendo mecanismos de control interno, tienen la desventaja de que su información no puede ser usada libremente por los trabajadores, y, a veces, incluso, no es conocida por ellos. Esto impide que pueda ser usada para iniciar procesos jurídicos contra las empresas, y deja la eficacia de los resultados a la discrecionalidad de los directivos y accionistas o a la fuerza de la campaña, que implica un gran esfuerzo de vinculación con consumidores en los países donde se encuentran los principales focos de consumo y una estrategia muy precisa y penetrante de medios de comunicación. Para quienes defienden Derechos Humanos Laborales, el uso de estos mecanismos exige un muy profundo trabajo educativo y de organización de trabajadores y trabajadoras para exigir al Grupo Independiente de Monitoreo que entregue su informe a la organización sindical o de trabajadores, para que puedan conocer sus resultados y utilizar la información. Lo ideal es combinar estos mecanismos con otros, de exigibilidad y justiciabilidad, para asegurar su eficacia.

d) Manifestaciones, mítines o marchas. Todos estos medios son

[31]Estos grupos se diferencian de otros equipos corporativos de monitoreo y certificación que han formado ya una gran industria y que, generalmente, son de poca importancia en lo que se refiere a la protección de Derechos Humanos porque su interés se circunscribe a la oferta de sus servicios a la empresa para asegurarle el prestigio ante otras empresas.

comúnmente utilizados por el movimiento obrero y diversos movimientos sociales, para visibilizar sus reclamos o manifestar su fuerza y ser tomados en cuenta en alguna decisión política relevante para sus intereses. Las manifestaciones públicas pueden convertirse en importantes medios de reclamo y exigencia de poder social, y, por tanto, en acciones de exigibilidad de Derechos Humanos Laborales. Es importante que estén coordinadas con otras acciones, que multipliquen su efecto en la sociedad y den seguimiento a lo que se reclama, y otras que permitan recuperar la experiencia que se tiene al participar en ellas. Nuestra experiencia acompañando a diversos movimientos de trabajadores nos ha demostrado que estas manifestaciones son también oportunidades educativas y de consolidación de una identidad como colectivo y defensores de Derechos Humanos Laborales. Así también que se calculen los recursos que implica este tipo de movilizaciones, para estudiar su conveniencia según el beneficio político que se pueda esperar de ellas. Recientemente, el 27 de septiembre de 2002, una marcha convocada por el Sindicato Mexicano de Electricistas congregó a más de cien mil personas en defensa del sector eléctrico, frente a la presentación de una iniciativa privatizadora del gobierno foxista. La marcha demostró la oposición popular al proyecto y la conveniencia para diputados y senadores de legislar en sentido contrario a la propuesta de privatización.

2. Acciones permanentes

Son acciones que forman parte del trabajo cotidiano de los grupos de defensores de Derechos Humanos. Lo que presentamos a continuación son posibilidades que han implementado diferentes organizaciones y que favorecen la formación de promotores y de una cultura de Derechos Humanos. Obviamente, estas acciones pueden intensificarse en la coyuntura de violación de Derechos Humanos Laborales, y muchas han surgido a partir de estas coyunturas. Sin embargo, es importante que se mantengan para hacer más efectivo el esfuerzo y el trabajo de los defensores en todo momento, además de que son éstas las que pueden asegurar la constitución de sujetos y grupos de trabajadores promotores de la reivindicación y defensa de sus derechos.

a) Educación en Derechos Humanos Laborales. No se puede hablar de un trabajo en Derechos Humanos Laborales de carácter preventivo, si no se atiende el aspecto educativo en el que, a partir de la conciencia y el modo de vivenciar los derechos humanos de las personas, se

pueden ir generando nuevos argumentos y pistas de acción en favor de la vigencia de los Derechos Humanos Laborales. Con el propósito de dar pistas que puedan contribuir en este aspecto, como anexo número uno se inserta una propuesta educativa, dentro de la cual ubicamos nuestro trabajo de Derechos Humanos Laborales, considerando que cualquier acción que se emprenda para defender los Derechos Humanos Laborales debe tomar en cuenta la formación de las personas involucradas (trabajadores, sindicatos, empresarios, y las propias autoridades) como promotoras de Derechos Humanos, de manera que vayamos impulsando la formación de una cultura de Derechos Humanos.

La educación, considerada desde una perspectiva comunitaria y participativa (como se ha experimentado desde la metodología de Pablo Freire), ha demostrado también ser fundamental para combatir el miedo y la desinformación que promueven las autoridades patronales y, a veces incluso, sindicales o del gobierno, y que frena la organización y participación de trabajadores y trabajadoras en movimientos de defensa. Es recomendable, por ello, que la formulación e implementación de una estrategia de defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales, incluya siempre espacios de formación y de planeación, sistematización de la propia experiencia, reflexión y evaluación grupal de la propia estrategia por los mismos involucrados de manera que la experiencia de defensa dé posibilidades de realizar acciones en el futuro, y las personas y grupos se vayan constituyendo como sujetos capaces de promover y defender sus Derechos Humanos.

Parte del trabajo educativo debe considerar la formación de los promotores de Derechos Humanos en prácticas de diálogo y negociación, tanto al interior de las propias organizaciones de trabajadores y promotores, como con los patrones y otras autoridades del centro laboral y las autoridades involucradas. Esto implica el reconocimiento de la propia dignidad y de la capacidad para defenderla, así como la oferta de alternativas de solución de los conflictos y los mecanismos para fortalecer el reconocimiento de estas alternativas.

Este trabajo educativo es también una posibilidad para la formación y conciencia de los propios patrones, autoridades gerenciales y servidores públicos, en cuanto a su propia responsabilidad en la promoción de los Derechos Humanos. El reconocimiento que trabajadores y trabajadoras puedan lograr como agentes fundamentales en el diseño de los procesos y regulaciones en sus centros de trabajo, como, por ejemplo, el desarrollo de un ambiente de respeto y promoción de Derechos Humanos, implica

también un proceso educativo para las otras partes involucradas en el conflicto laboral, que puede resultar complicado cuando los sujetos se inclinan a privilegiar sus propios intereses económicos y políticos, interpretando como acciones de mera confrontación, las acciones de reivindicación que inician los trabajadores. Lograr el reconocimiento de estos otros actores es un objetivo importante a alcanzar por el movimiento de trabajadores, y generalmente ha sido una "conquista" del movimiento que logra reconocimiento jurídico de sus demandas, que se hacen, por tanto, obligatorias a todos. En cualquier caso, el proceso educativo se da en el transcurso de la acción misma, y será tanto más eficaz en cuando integre momentos cotidianos de revisión y reflexión desde los Derechos Humanos Laborales.

b) Comisiones sindicales y comités de trabajadores por los Derechos Humanos Laborales. El esfuerzo educativo muchas veces ha favorecido la creación de organismos propios de los trabajadores y sus organizaciones para impulsar el conocimiento y la defensa de los Derechos Humanos Laborales. En casos donde no existen todavía organizaciones sindicales, estos grupos pueden resultar en importantes instancias de organización y defensa en un sector o centro de trabajo. En las organizaciones sindicales pueden convertirse en agentes que propicien la vida democrática en el sindicato y el impulso de un respeto cada vez más profundo de los Derechos Humanos, dentro y fuera de la organización sindical.

Distinguiremos en nuestra propuesta comisiones sindicales y comités de trabajadores por los Derechos Humanos Laborales, por la diferencia que el hecho de contar con una organización sindical o no, impone a la vida de los trabajadores y trabajadoras. Creemos necesario impulsar la creación de ambos en los centros de trabajo y en los sindicatos, para fortalecer una cultura sindical y laboral de promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales.

- Las Comisiones Sindicales de Derechos Humanos Laborales son aquellas que surgen por estatutos, como parte de la estructura organizativa del sindicato. Se trata de un grupo de personas a quienes la asamblea otorga mandato para dar a la vida sindical, un aporte desde los Derechos Humanos Laborales, con tareas que pueden consistir en: la reflexión, capacitación para la defensa de los intereses de los apremiados desde esta perspectiva; la denuncia de las violaciones sufridas por la organización y sus apremiados; la solidaridad frente a otros trabajadores, organizaciones o ciudadanos en general, que estén siendo afectados; y la elaboración de propuestas más amplias de tipo legislativo o administrativo que

puedan contribuir a la vigencia de los Derechos Humanos Laborales y a atacar la impunidad.

También hay experiencias donde estas tareas han sido asumidas por la comisión de capacitación o educación sindical, la del trabajo, o alguna otra, renovando sus estatutos. Por ejemplo, en el sindicato de Serfin, y ahora en la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, se creó la Comisión de Equidad y Género que favorece el respeto y defensa de los Derechos Humanos Laborales para hombres y mujeres en los sindicatos y centros de trabajo del sector bancario[32].

Desde hace varios años funciona también la Comisión de Derechos Humanos del STUNAM, que permite al sindicato de trabajadores de la UNAM mantener apertura y vigilancia constante a la situación de diversos grupos en el país que sufren violaciones en sus derechos humanos, y vincularse con el movimiento amplio de Derechos Humanos para facilitar una colaboración mutua en las diferentes coyunturas sociales y sindicales que pueden atravesar. La Comisión Sindical de Derechos Humanos, como demuestran estos compañeros y compañeras universitarios, puede servir como un puente eficaz en la construcción de un movimiento solidario para defender y promover la vida e intereses de los sectores más desprotegidos, incluyendo privilegiadamente a trabajadores y trabajadoras, con cuya problemática se guarda una cercanía fundamental por el carácter sindical de la propia comisión. También estas comisiones pueden abrir la posibilidad de enfocar, desde la perspectiva de la problemática laboral y de la organización en defensa de los propios intereses, las diferentes problemáticas de Derechos Humanos que se presentan en el país, haciendo más fácil ver la necesidad de abordarlas con una perspectiva integral de Derechos Humanos. Falta, sin embargo, lograr una vinculación mayor entre estas experiencias y los objetivos de las dirigencias sindicales para poder aprovecharlas en toda su riqueza.

También se han formado en diversos sindicatos corporativos, grupos de trabajadores y trabajadoras para defender sus Derechos Humanos, especialmente la Libertad Sindical, aún cuando no cuentan con reconocimiento estatutario interno. Estos grupos viven en condiciones constantes de hostigamiento y represión por parte de los mismos representantes sindicales antidemocráticos y de directivos de las empresas a quienes con-

[32] Ver "Entre la Continuidad y la Resistencia", Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2001, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 2002, pp. 72-73.

viene este sistema sindical. Es por ello que su trabajo encuentra dificultades y riesgos parecidos a los que sufren otros defensores de Derechos Humanos en organizaciones campesinas, indígenas y populares. Por ello se promueven vinculaciones con organizaciones de derechos humanos para lograr un reconocimiento cada vez más amplio de estos trabajadores como Defensores y Defensoras de Derechos Humanos. Es necesario seguir urgiendo que ese reconocimiento se haga oficial para obligar al Estado a aplicar en estos casos, las mismas garantías ratificadas en diversos convenios internacionales. Es también fundamental la ratificación del Convenio 98 de la OIT que, tratando de la negociación colectiva, exige al Estado la protección de los dirigentes de trabajadores en estos procesos, sin identificar necesariamente a éstos con los representantes sindicales.

• Los comités de trabajadores por los Derechos Humanos Laborales, serían los que, por iniciativa propia de los trabajadores, se van conformando en los centros de trabajo o aún fuera de ellos (como equipos de trabajadores y trabajadoras promotores de Derechos Humanos). Estos comités funcionarían con la cobertura y apoyo de comités o centros externos de derechos humanos, como los que se mencionan en el directorio anexo. La constitución de estos comités o equipos de promotores es difícil pero no imposible, y resultan un importante apoyo para trabajadores y trabajadoras que no cuentan con representación sindical o que sufren violaciones por parte de sus mismas dirigencias sindicales. Por el momento existen ya algunos equipos de promotores funcionando en diversas regiones, como el Comité de Derechos Humanos Laborales en Guadalajara (formado por diversos exalumnos del Diplomado en Derechos Humanos Laborales que se inició, enfocado para trabajadores, en el Cereal Guadalajara), Tequío Jurídico en Salina Cruz, el Equipo de Pastoral Social en Ciudad Juárez que se han formado a partir de las necesidades regionales, la experiencia educativa en Derechos Humanos Laborales y la propia experiencia de defender sus Derechos Humanos Laborales.

c) Comités de observadores independientes en conflictos de titularidad, recuentos, procesos de elección de representantes sindicales, congresos sindicales y revisión de estatutos. Esta iniciativa se ha venido impulsando ya desde 1991, como un ejercicio auténtico de educación ciudadana y de compromiso con un proceso real de transición democrática. Diversas organizaciones no gubernamentales han participado en Comités de Observadores Independientes que han observado procesos

electorales en Ford, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y otros. El objetivo perseguido por estos comités ha sido, por una parte inhibir hechos antidemocráticos o violentos en perjuicio de los trabajadores, solicitar a las autoridades involucradas garantías para el respeto de su integridad, de ejercicio de su libertad sindical sin represalias y elaborar propuestas administrativas y legislativas en relación a este asunto. Este esfuerzo ha encontrado respuesta en los organismos de Derechos Humanos y grupos organizados de la sociedad civil y de trabajadores, y ya se está solicitando por sindicatos independientes. Va tomando forma con la sistematización de las experiencias vividas y se va ampliando hacia la observación de otros aspectos de la vida sindical, como la elección de representantes, revisión de estatutos, y los conflictos de titularidad en todo su proceso[33].

Con este ejercicio se confronta la práctica del gobierno mexicano, cuando interpreta la autonomía sindical en el sentido de que la vida interna de un sindicato se sujeta exclusivamente a lo que establezcan los estatutos, dejando aparente libertad a la organizaciones sindicales para elaborarlos y aplicarlos, siendo que éstos no pueden entrar, de acuerdo a la fundamentación de toda legislación, en contradicción con las leyes nacionales o los tratados internacionales. No pueden ir, pues, en contra de la libertad de expresión, de la rendición de cuentas de los representantes sindicales a sus representados, de la libertad de asociación o de afiliación a un partido político, etc. Cuando no se respeta este mandado de no contradicción, los representantes sindicales gozan de un ámbito de impunidad, que aprovechan para reprimir a las disidencias sindicales, y aprovecharse de los recursos del sindicato, ya que cuando los trabajadores y trabajadoras reclaman estos actos ante la autoridad, como en diversos casos en PEMEX y en CFE[34], la autoridad evade su responsabilidad aludiendo a la autonomía sindical, sin atender a las violaciones posibles en estos casos a la Ley Federal del Trabajo, a la Constitución o a los convenios internacionales. Esta práctica e interpretación nos muestra los alcances del modelo corporativo que se aplica desde los años 40 en el país, donde las organizaciones sindicales se han considerado como organismos de control por parte del Estado, a cambio de una serie de prebendas

[33] Para mayor información del funcionamiento de los Comités de Observadores Independientes se puede consultar la Guía de Observación de Eventos Sindicales, CEREAL-FCE, IMDEC, México, 1999.

políticas y económicas a sus líderes, y que pervierte el sindicalismo cerrando los caminos a los trabajadores para ejercer realmente su Libertad Sindical. En esta práctica se puede imputar responsabilidad al Estado, por incumplimiento del compromiso contraído en el Convenio 87 de Libertad Sindical, en cuanto a garantizar su ejercicio creando condiciones de elección democrática y con garantía del respeto a la participación y voluntad libre de los agremiados.

d) Participación en acciones legislativas. La propuesta aquí es una participación organizada y articulada con otros sectores sociales, en la discusión de propuestas legislativas que pueden afectar los Derechos Humanos Laborales, así como en el impulso de iniciativas para reformar las leyes en favor de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Para ello es importante que las organizaciones obreras y civiles inicien un trabajo de cabildeo que incluya el diálogo directo con sus representantes, a través de sus diputados locales y federales, senadores, y comisiones en las Cámaras. Entre las demandas que se han planteado para reformar las leyes que tienen que ver con los trabajadores (algunas de las cuales han sido presentadas incluso como iniciativas ya en el Congreso) y que se encuentran aún pendientes están:

- Establecer en la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo), expresamente, que el voto debe ser directo y secreto, en los recuentos y actos de elección de representantes sindicales[35].
- Prohibir, expresamente, la afiliación forzosa a determinado partido político de los agremiados de un sindicato.
- Eliminar la existencia de la cláusula de exclusión, que ha contribuido a la existencia del sindicalismo corporativo que reprime y expulsa a los disidentes, afectando con ello su derecho al trabajo y al ejercicio de la libertad sindical, y que ha sido señalada ya como inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia.
- Dar al Poder Judicial la facultad de administrar justicia en materia laboral, en busca de una administración de justicia impartida por tribunal independiente e imparcial.

[34] Consultar *"Derechos Colectivos... ¡Todavía!", Informe de Violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2000, CEREAL-FCE, 2001, pp. 36-46.*

[35] Después de un cabildeo intenso de diversas organizaciones obreras y civiles democráticas durante varios años, la iniciativa fue presentada al Congreso el 31 de octubre de 2000 por la fracción parlamentaria del PRD. Hasta ahora la iniciativa no se ha discutido. Cfr. "Derechos Colectivos"..., pp. 59-60.

políticas y económicas a sus líderes, y que pervierte el sindicalismo cerrando los caminos a los trabajadores para ejercer realmente su Libertad Sindical. En esta práctica se puede imputar responsabilidad al Estado, por incumplimiento del compromiso contraído en el Convenio 87 de Libertad Sindical, en cuanto a garantizar su ejercicio creando condiciones de elección democrática y con garantía del respeto a la participación y voluntad libre de los agremiados.

d) Participación en acciones legislativas. La propuesta aquí es una participación organizada y articulada con otros sectores sociales, en la discusión de propuestas legislativas que pueden afectar los Derechos Humanos Laborales, así como en el impulso de iniciativas para reformar las leyes en favor de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Para ello es importante que las organizaciones obreras y civiles inicien un trabajo de cabildeo que incluya el diálogo directo con sus representantes, a través de sus diputados locales y federales, senadores, y comisiones en las Cámaras. Entre las demandas que se han planteado para reformar las leyes que tienen que ver con los trabajadores (algunas de las cuales han sido presentadas incluso como iniciativas ya en el Congreso) y que se encuentran aún pendientes están:

- Establecer en la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo), expresamente, que el voto debe ser directo y secreto, en los recuentos y actos de elección de representantes sindicales[35].
- Prohibir, expresamente, la afiliación forzosa a determinado partido político de los agremiados de un sindicato.
- Eliminar la existencia de la cláusula de exclusión, que ha contribuido a la existencia del sindicalismo corporativo que reprime y expulsa a los disidentes, afectando con ello su derecho al trabajo y al ejercicio de la libertad sindical, y que ha sido señalada ya como inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia.
- Dar al Poder Judicial la facultad de administrar justicia en materia laboral, en busca de una administración de justicia impartida por tribunal independiente e imparcial.

---

[34] Consultar "*Derechos Colectivos... ¡Todavía!*", *Informe de Violaciones a los Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2000, CEREAL-FCE, 2001, pp. 36-46.*

[35] Después de un cabildeo intenso de diversas organizaciones obreras y civiles democráticas durante varios años, la iniciativa fue presentada al Congreso el 31 de octubre de 2000 por la fracción parlamentaria del PRD. Hasta ahora la iniciativa no se ha discutido. Cfr. "Derechos Colectivos"..., pp. 59-60.

• Implementar medidas legislativas y administrativas que garanticen celeridad en la resolución de conflictos laborales, especialmente los derivados del despido.

• Dar a la Comisión Nacional y Comisiones Estatales de Derechos Humanos, competencia para conocer asuntos laborales.

Estas reformas han sido demandadas y exigidas por las organizaciones sindicales, sin que hasta el momento hayan sido escuchadas. En contraste con la propuesta patronal, respaldada por sectores oficiales, de reformar la Ley Federal del Trabajo tomando como objetivo primordial la adecuación del modelo laboral a las condiciones económicas que impone el modelo neoliberal que se ha implementado desde 1982, a través de instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, y por la presión directa de las transnacionales. Este modelo ha ocupado e impactado a sindicatos, patrones, medios de comunicación y sociedad en general, sin que existan mecanismos de información, consulta y discusión que involucren a los realmente afectados. Actualmente, la Secretaría del Trabajo de Vicente Fox ha impulsado un proceso que repite las características cupulares y de exclusión en la discusión de las reformas, excluyendo o minimizando las auténticas demandas obreras y sociales, y avanza cada vez más en un sentido regresivo desde una óptica de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al restringir, por ejemplo, el Derecho de Libertad Sindical y Huelga, o dar definiciones ambiguas que ponen en riesgo la Estabilidad en el Empleo y las Condiciones Satisfactorias de Trabajo. De ahí la importancia de una participación organizada, informada y articulada, por parte de las organizaciones sindicales y sociales, frente a la amenaza de reforma de esta Ley, y en el impulso de las reformas que sí están demandando los trabajadores.

e) Articulación con la sociedad civil organizada. Ante las consecuencias provocadas por la política económica de los últimos años en México, expresadas en el aumento del desempleo, cierre de fuentes de trabajo, carteras vencidas, incremento de precios de los productos que integran la canasta básica y pérdida del poder adquisitivo del salario, y el reconocimiento cada vez más amplio de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre las organizaciones de la sociedad civil y sindicales, han surgido interesantes y esperanzadoras propuestas alternativas por parte de la sociedad civil organizada.

Diversas campañas, encuestas, referéndums, elaboración de informes para organismos internacionales y la sociedad en general, cursos,

talleres y seminarios de formación de promotores de Derechos Humanos, y otras iniciativas han dado un impulso importante en la difusión y promoción de los Derechos Humanos Laborales. Una de ellas, quizás la más importante, es la de los "20 Compromisos por la Libertad Sindical", impulsado por más de 30 organizaciones y diversas personalidades, donde obtuvieron la firma y compromiso de todos los candidatos a la presidencia en el año 2000 para promover Condiciones de Trabajo Dignas y Justas, Libertad y Democracia Sindicales, Contratación Colectiva Legítima y Justicia Laboral, como condiciones fundamentales para garantizar el respeto a la Libertad Sindical[36]. Entre los firmantes estuvo el actual presidente Vicente Fox, por lo que, ante el incumplimiento de los compromisos suscritos, varias organizaciones sindicales y sociales decidieron continuar este esfuerzo en la campaña "No hay Paz Laboral sin Libertad y Democracia Sindical", para implementar estrategias que lograran el cumplimiento de los compromisos firmados.

La experiencia en este tipo de iniciativas ha facilitado la participación de las organizaciones sindicales en el impulso de acciones más amplias, así como en el lanzamiento de iniciativas que convoquen a los demás sectores sociales respecto de aquellos temas que son comunes, y que tienen como fin la vigencia de los Derechos Humanos Laborales, y nos ha mostrado su importancia. En el caso de los trabajadores de Euzkadi, diversas organizaciones nacionales e internacionales ofrecieron su apoyo en el seguimiento del caso, la difusión en diversos espacios y la ampliación de espacios de acción tanto en el país, como en Alemania[37]. Experiencias semejantes empiezan a impulsarse también respecto de la violación de Derechos Humanos en las industrias maquiladoras y las filiales de transnacionales en México, como en el reciente caso en la planta de IBM en El Salto, donde el intento de reducción de salario a los trabajadores contratados por dos agencias de personal, puso de manifiesto la grave situación de discriminación laboral que implementaba por el uso de intermediarios la empresa estadounidense. La solidaridad local, nacional e internacional con los trabajadores y trabajadoras organizados para defender sus derechos, evitó la reducción salarial y forzó a un reconocimiento de la responsabilidad de IBM en el caso, igual respecto de todos los trabajadores de su planta, contratados directamente (500 trabajadores) o

[36] El texto de los "20 compromisos" puede consultarse en "Entre la continuidad y la resistencia", pp. 80-81.
[37] Ibidem, pp. 30-31.

por intermediario (9500 trabajadores)[38]. También es de destacar la formación del Frente Nacional de Resistencia contra la Privatización de la Industria Eléctrica, impulsada por el SME, la Coordinación Nacional de Electricistas del SUTERM, y diversas organizaciones civiles que han logrado frenar las intenciones de privatización y apertura al capital transnacional del sector eléctrico, y que lograron congregar, el 27 de septiembre de 2001 a más de cien mil personas en el Zócalo capitalino, así como los diversos movimientos en contra de otras iniciativas de privatización.

f) Sensibilización en espacios accesibles. Elaboración de Informes. La precariedad de las condiciones de vida, de trabajo y organización de hombres y mujeres que viven del trabajo asalariado se han vuelto tan naturales y cotidianas, como la corrupción y la ausencia de democracia en la vida de los mexicanos. De ahí la necesidad de documentar y testimoniar situaciones violatorias de Derechos Humanos Laborales, así como de logros en la lucha por su vigencia, que puedan despertar interés y preocupación en los propios trabajadores, organizaciones sindicales, de derechos humanos y sociedad en general. Los informes que el CEREAL ha realizado en este sentido desde 1997 han puesto de manifiesto la grave situación de violación de Derechos Humanos Laborales en el país, y las posibilidades de acción en una lógica de promoción progresiva de los mismos por parte de los distintos agentes. Han abierto también la posibilidad de tener una fuente documental para acercarse a la problemática y el impulso de acciones de colaboración entre diferentes organizaciones que puedan tratar violaciones en el ámbito laboral como discriminación, protección de defensores, derechos económicos, derecho al desarrollo, etc., y de hacer propuestas al respecto. Proponerse tareas en este sentido es contribuir también a la construcción de una cultura de los derechos humanos de los trabajadores. En nuestra experiencia hemos encontrado accesibilidad en espacios de comunicación social, eclesiales, sindicales, algunos partidos políticos, fracciones parlamentarias, organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y organismos internacionales a los que remitimos nuestros informes y la información de coyuntura que se va presentando. Sin embargo, cada grupo habrá de considerar los espacios que puedan estar interesados en su problemática concreta y de quienes esperarían apoyo y una alianza favorable, así como el tiempo que pueden dedicar a la construcción de estas relaciones.

g) Información constante y diálogo con servidores públicos[39] y

[38] Ibidem, pp. 31-32.

formadores de opinión pública (editorialistas, escritores, artistas). Como en el apartado anterior, la realización de estas acciones puede favorecerse por la redacción de notas informativas, boletines, informes de violaciones de Derechos Humanos Laborales que den cuenta de la situación general que se vive en el país o la región, o informes específicos respecto de algún tema específico de Derechos Humanos Laborales y su envío a las oficinas de estas personas, así como por medio de citas de cabildeo para explicar más ampliamente la situación y hacer algunos énfasis.

Los servidores públicos, contra lo que dictan los principios generales de administración pública, no son, muchas veces, profesionales en todas las áreas a las que corresponde su trabajo. Tienen un conocimiento parcial que puede condicionar su acción, y hay muchos que no están interesados en escuchar puntos de vista diferentes a los propios. Pero es importante reconocer que hay otros que responsablemente buscan informarse, y trabajar en bien de las mayorías y del país. Allegarles argumentos y testimonios que les sirvan para fundamentar actos en favor de los trabajadores, es también una manera de promover los Derechos Humanos Laborales. Informar a los servidores públicos sobre las complejas problemáticas del mundo del trabajo, que condicionan toda la problemática de la justicia y el desarrollo nacionales, es una labor importante que es cubierta por investigadores, periodistas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, centros, comités y comisiones de Derechos Humanos que realizan así un importante servicio para la construcción de una cultura de Derechos Humanos.

Es importante también mantener vínculos constantes de información con otros formadores de opinión pública, en los medios de comunicación y en los espacios de organización comunitaria (barrial, vecinal, grupos organizados) de manera que se constituya un ámbito de participación y discusión social constante en los temas de Derechos Humanos Laborales. Este espacio puede facilitar a los grupos la evaluación de sus estrategias y la corrección de sus acciones, así como formar un espacio educativo donde personas que no perciben salario por su trabajo, que se encuentran en las áreas marginales del mundo del trabajo o que no realizan trabajo asalariado, como niños y niñas, estudiantes, etc., pueden conocer sus Derechos Humanos Laborales y cómo les afecta a ellos la violación

[39] Respecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus dependencias puede consultarse el anexo al final del libro.

formadores de opinión pública (editorialistas, escritores, artistas). Como en el apartado anterior, la realización de estas acciones puede favorecerse por la redacción de notas informativas, boletines, informes de violaciones de Derechos Humanos Laborales que den cuenta de la situación general que se vive en el país o la región, o informes específicos respecto de algún tema específico de Derechos Humanos Laborales y su envío a las oficinas de estas personas, así como por medio de citas de cabildeo para explicar más ampliamente la situación y hacer algunos énfasis.

Los servidores públicos, contra lo que dictan los principios generales de administración pública, no son, muchas veces, profesionales en todas las áreas a las que corresponde su trabajo. Tienen un conocimiento parcial que puede condicionar su acción, y hay muchos que no están interesados en escuchar puntos de vista diferentes a los propios. Pero es importante reconocer que hay otros que responsablemente buscan informarse, y trabajar en bien de las mayorías y del país. Allegarles argumentos y testimonios que les sirvan para fundamentar actos en favor de los trabajadores, es también una manera de promover los Derechos Humanos Laborales. Informar a los servidores públicos sobre las complejas problemáticas del mundo del trabajo, que condicionan toda la problemática de la justicia y el desarrollo nacionales, es una labor importante que es cubierta por investigadores, periodistas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, centros, comités y comisiones de Derechos Humanos que realizan así un importante servicio para la construcción de una cultura de Derechos Humanos.

Es importante también mantener vínculos constantes de información con otros formadores de opinión pública, en los medios de comunicación y en los espacios de organización comunitaria (barrial, vecinal, grupos organizados) de manera que se constituya un ámbito de participación y discusión social constante en los temas de Derechos Humanos Laborales. Este espacio puede facilitar a los grupos la evaluación de sus estrategias y la corrección de sus acciones, así como formar un espacio educativo donde personas que no perciben salario por su trabajo, que se encuentran en las áreas marginales del mundo del trabajo o que no realizan trabajo asalariado, como niños y niñas, estudiantes, etc., pueden conocer sus Derechos Humanos Laborales y cómo les afecta a ellos la violación

[39] Respecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus dependencias puede consultarse el anexo al final del libro.

de éstos, organizarse y defenderlos. En Las Choapas, Veracruz, un movimiento de transitorios de PEMEX tuvo éxito en la basificación de 304 compañeros, gracias al apoyo decidido de sus esposas y de sus hijos en el movimiento. En diversos momentos, la participación de personalidades del medio artístico, actores y grupos de teatro en barrios y colonias, productores y directores de cine y televisión, escritores y editorialistas ayuda a llamar la atención de la gente sobre una situación de violación de Derechos Humanos Laborales y formar una opinión favorable a la reivindicación de los trabajadores.

h) Quejas y solicitud de intervención a las comisiones gubernamentales de derechos humanos. Aunque por el momento no tienen competencia legal las comisiones gubernamentales de derechos humanos para conocer quejas por violación de derechos laborales, como medida de carácter preventivo es recomendable hacerles saber de las situaciones violatorias de Derechos Humanos Laborales que conozcamos, lo cual les va sensibilizando y les da argumentos para pronunciarse o impulsar la propuesta de reforma que ha sido presentada ya por diversos grupos y como iniciativa legislativa en el Congreso para dotar de competencia a las comisiones gubernamentales en esta materia como supone la ratificación por parte de México de diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Por otra parte, debido a la integralidad de los Derechos Humanos, las Comisiones Gubernamentales tienen competencia si, además de los DHL, se violaron otros Derechos Humanos como libertad de asociación, libertad de expresión, no discriminación, debido proceso ante autoridades del Poder Ejecutivo, etc.

Las acciones que hemos reseñado hasta aquí, son posibilidades que han de combinarse con acciones de justiciabilidad, ordenándolas en tiempo, espacio, orden de importancia y recursos necesarios para implementarlas, en una estrategia integral de defensa, partiendo desde la documentación que hayamos hecho de la situación de violación y de las acciones que ya se han tomado en el momento que tenemos conocimiento de ella.

Acciones de Justiciabilidad

III

La Justiciabilidad se consigue por medio del ejercicio de procedimientos jurídicos que nos permiten demandar en juicio el respeto a los Derechos Humanos. Las acciones que las personas y grupos defensores de Derechos Humanos pueden realizar en estas instancias fortalecen la cultura de Derechos Humanos en cuanto construyen un cuerpo jurídico aplicable en diferentes casos de violación de Derechos Humanos Laborales (como en el caso de los cambios que se han logrado respecto de la discriminación de las mujeres y el hostigamiento sexual, aunque falte todavía mucho que avanzar en estos temas) y dotan a personas y organizaciones de estrategias reproducibles en dichos casos. Estas acciones tendrán como fin: restablecer el goce de un derecho que está siendo afectado por un agente violador, indemnización por los daños causados y sanción a los responsables (el patrón, el sindicato, un funcionario o institución pública). Pero para lograr una promoción y defensa integral de Derechos Humanos Laborales es necesario que se combinen con acciones de exigibilidad en una estrategia integral que fortalezca la organización social y de los mismos grupos defensores de Derechos Humanos, y logren así la reparación cabal de daño causado con la violación de Derechos Humanos Laborales, el respeto y garantía permanente de estos Derechos, y el progreso en la construcción de una sociedad democrática por la participación activa de trabajadores y trabajadoras en ella.

Estos mecanismos se utilizan invocando el Derecho a la Justicia La-

boral. Si existe real posibilidad para los trabajadores de ser escuchados con las formalidades y protección que establecen las leyes, la Justicia Laboral constituye una verdadera protección para el ejercicio de los demás Derechos Humanos Laborales. Veamos un ejemplo típico: si un trabajador es privado arbitrariamente de su empleo, y presenta demanda por la reinstalación, solamente puede asegurar el respeto a su Derecho al Empleo Estable, si es escuchado en las instancias correspondientes (en la Procuraduría de la Defensa del Trabajador y la Junta de Conciliación y Arbitraje), si estas instancias citan a la otra parte y, analizadas las pruebas que aporta por un tribunal realmente independiente e imparcial, se dicta laudo a su favor otorgando la reinstalación y todas las prestaciones que se le deban por el período del despido. Si la instancia de Justicia Laboral actúa, por el contrario, con negligencia y parcialidad hacia la parte patronal, no se respetará su derecho al Empleo Estable.

Desde esa perspectiva veamos los mecanismos legales existentes:

1. Al interior del Centro de Trabajo o del Sindicato

Este punto se refiere a situaciones de violación de Derechos Humanos Laborales que no constituyen ninguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el trabajador establecidas en el Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (ver cuadro abajo). O cuando existen dichas causales pero el trabajador o trabajadora, antes de retirarse y demandar la indemnización en la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en el caso de trabajadores del Apartado B del Artículo 123), intenta resolver el problema y continuar trabajando. También, cuando la violación se atribuye al sindicato o a alguno de sus miembros. El uso de este mecanismo sólo es eficaz cuando el afectado sigue laborando. Si el trabajador ya está fuera, lo más conveniente es demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Causales de rescisión de contrato, sin responsabilidad para el trabajador (LFT Art. 51)

1. Cuando el patrón, al proponerle el trabajo, engaña al trabajador respecto de las condiciones del mismo;
2. Si el patrón, sus familiares o su personal administrativo o directivo, dentro del servicio,

Causales de rescisión de contrato, sin responsabilidad para el trabajador (LFT Art. 51)

mientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
3. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
4. Reducir el patrón el salario al trabajador;
5. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
6. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
8. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, y
9. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Si se dan cualquiera de éstas, el patrón queda obligado a pagar la indemnización que marca la Ley Federal del Trabajo (Art. 51).

En estos casos, el trabajador o la trabajadora debe recurrir a los instrumentos legales que se establecen para regular la vida interna de la empresa o del sindicato: códigos de conducta, reglamentos interiores de trabajo, estatutos sindicales, contratos colectivos, condiciones generales de trabajo. En la mayoría de los casos estos instrumentos contienen en sus cláusulas recursos y procedimientos que el trabajador o trabajadora pueden hacer valer cuando sus derechos han sido afectados por la empresa o por el propio sindicato. Se trata de procedimientos que se pueden intentar ante el departamento de personal, la gerencia, la dirección general o la instancia patronal o mixta (de la que forma parte también el sindicato o alguna representación obrera), según la instancia que señale el convenio o reglamento correspondiente; o bien, ante la comisión de honor y justicia, el delegado o subdelegado sindical, el secretario de trabajo y conflictos, el comité ejecutivo o la asamblea de trabajadores (delegacional o general), según establezcan los estatutos. Si la práctica sindical en México asegurara la participación de trabajadores y trabajadoras, la defensa integral de sus derechos y la constitución democrática de sus organizaciones, como marca la ley, muchos conflictos laborales podrían resolverse en estas instancias y se fortalecería la constitución democrática del Estado por la participación organizada de los trabajadores.

Cuando un trabajador siente que se le está violando alguno de sus derechos comprendidos dentro de los explicados en el capítulo primero, o cualquier otro que haya obtenido por acuerdo con la empresa, por contra-

to colectivo o por costumbre, se recomienda investigar de inmediato si en el contrato o en el reglamento interior hay alguna cláusula que le dé derecho a defenderse; si es así, siguiendo las formalidades que ahí se establecen y dentro del plazo que se señale, se presente por escrito el recurso correspondiente. Se recomienda llevar a cabo esto con mucha prudencia y si se considera necesario, se pida ayuda a algún compañero de confianza o se acuda a algún centro de derechos humanos, solicitando apoyo para elaborar el escrito y aclararse el camino a seguir durante el proceso que siga el recurso que ha presentado. Lo mismo puede hacerse cuando es la asamblea integrada por todos los miembros del sindicato, algún compañero o compañera o el comité ejecutivo, quien le ha afectado sus derechos, por ejemplo, en casos de expulsión del sindicato o suspensión de derechos sindicales.

En muchos casos no está contemplado este tipo de procedimientos en los reglamentos, contratos o estatutos; y son muchos también, los casos en que no hay tampoco reglamentos, contratos ni estatutos[40]. De cualquier manera, si no existieran, se sugiere presentar el escrito a la máxima autoridad de la empresa o del sindicato, con copia a quien es responsable de la afectación de los derechos, por ejemplo: si el supervisor está hostigando sexualmente a la trabajadora, le está dando una mayor carga de trabajo que a los demás u obligándole indebidamente a rolar turno. Aún cuando no se tenga confianza en la autoridad superior, o se sospeche que tiene vinculación con la situación violatoria, es importante usar este tipo de escritos para establecer precedentes en procesos posteriores.

Y es que, desde luego, este procedimiento no niega la posibilidad de acudir a plantear el caso ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la ventaja es que es menor el desgaste que se puede tener intentando el recurso interno. Si no hubiera resultados positivos, lo que corresponde hacer es acudir ante la Junta o el Tribunal, atendiendo el plazo que señala la ley para demandar ante ésta, el cual comienza a contar a partir de la fecha en que se le notifique el resultado del recurso interno y no de cuando sucedieron los hechos[41].

[40] Cuando no existen estos documentos o no son del conocimiento de los trabajadores, la responsabilidad es imputable al patrón o la autoridad sindical, según el caso, y no deben afectarse por ello la relación laboral ni los derechos laborales o sindicales.

[41] Para conocer los tiempos en que se deben presentar demandas ante la Junta de Conciliación consultar los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Recursos Administrativos

Son las vías que establecen las leyes para activar la intervención de algún funcionario o institución perteneciente al Poder Ejecutivo Federal (Presidente de la República y miembros de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), del Poder Ejecutivo Local (de cualquiera de los estados de la República o del Distrito Federal), e incluso de algunos actos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no constituyen resolución de conflictos laborales, como entregar al trabajador un aviso de que su contrato de trabajo ha sido rescindido. Es común que el patrón no entregue el aviso de despido, de manera que se genere un clima de confusión que evite al trabajador defenderse a tiempo. La intervención del Estado a través de sus funcionarios e instituciones, en la actitud de vigilancia, protección y promoción de los Derechos Humanos a la que le obligan las leyes, para corregir con sus actos de autoridad estas deficiencias, que ponen en riesgo la vida y dignidad de trabajadores y trabajadoras, y favorecer la protección y promoción de los Derechos Humanos Laborales.

Ya en el tercer capítulo de la primera sección de este libro, detallamos el tipo de responsabilidades que las leyes les imponen. Un ejemplo lo encontramos en el cuadro del Poder Ejecutivo Federal, al hablar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el renglón relativo al Inspector del Trabajo, donde se menciona que le corresponde, entre otras cosas, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política Mexicana, en los Convenios Internacionales, y en las leyes reglamentarias, acuerdos y contratos de trabajo, asesorar a los trabajadores y patrones para el cumplimiento de esas normas y realizar inspecciones en los centros de trabajo. Ubicando a la autoridad responsable podemos dirigir a ella el escrito para solicitar su intervención e iniciar así el procedimiento. En este escrito reportamos los hechos que se consideran violatorios de Derechos Humanos Laborales o para evitar una violación que está a punto de cometerse. Asimismo se solicita su intervención para evitar que la violación se lleve a cabo, y en caso de que ya haya sucedido, se denuncie ante la instancia que corresponda para que se obligue al agente violador a restituir los derechos afectados, a reparar los daños que se hayan causado, consignar el caso a la autoridad competente e imponerle la sanción a que se haya hecho acreedor.

Desgraciadamente, la intervención de las autoridades no se apega siempre a derecho, por lo que el recurso administrativo puede usarse también contra algún acto de un funcionario que viole los Derechos Hu-

manos Laborales. Un ejemplo de lo que viven cotidianamente los trabajadores cuando acuden ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, demandando reinstalación porque fueron sujetos de privación arbitraria de su empleo. Se enfrentan a la primera etapa del procedimiento, la de conciliación, en donde después de que el personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los representantes del patrón intimidan al trabajador pintándole un panorama negro para resolver el conflicto por vía legal, le exigen negociar y aceptar un porcentaje mínimo respecto de lo que le corresponde. Es enorme la cantidad de casos que las Juntas dan por resueltos así. Últimamente, esta violación ha trascendido a declaraciones públicas de las autoridades, como en los casos de Euzkadi e IBM[42] ya mencionados, que tachan a trabajadores y sindicatos de intolerantes por negarse a aceptar indemnizaciones menores a las pactadas, y con eso intimidan ya no a un solo trabajador sino a toda la sociedad, para que no defienda sus derechos.

Hay una tendencia, en la sociedad y las autoridades, a interpretar equivocadamente el derecho laboral considerando los conflictos como hechos aislados entre particulares, patrón y trabajador. Esta interpretación deja la resolución a la fuerza que las partes demuestren en el proceso (por las pruebas que presentan o por su capacidad de resistir el tiempo que lleve el proceso jurídico sin perjuicio grave a su vida y dignidad). La desigualdad inherente a la relación laboral, en cuanto supone al patrón como propietario de los medios de producción y al trabajador solo propietario de su fuerza de trabajo, provocaría la derrota del trabajador si el procedimiento se atuviera a esta concepción. Es por ello que la ley dispone en el Derecho Laboral el reconocimiento de esta desigualdad en la relación de trabajo. Mantener, por tanto, esta interpretación que resulta perjudicial para los trabajadores, es una violación imputable al Estado que toma distancia o, incluso, participa aliándose con la parte patronal. El recurso administrativo, contra los actos de patrones o de autoridades, puede ayudar a exigir al Estado su obligación de proteger los Derechos Humanos Laborales y corregir esta tendencia.

En caso de no obtener respuesta adecuada a la solicitud de intervención en ese sentido por parte de los funcionarios e instituciones públicas,

[42] Por ejemplo, las declaraciones de Carlos Abascal diciendo que la huelga en la planta de Euzkadi era responsabilidad de las autoridades intransigentes del sindicato, o de autoridades de la Secretaría de Promoción Económica en Jalisco respecto del caso de IBM.

incurren ambos en violación de Derechos Humanos Laborales. El incumplimiento del Estado en su tarea de tutelar los Derechos Humanos Laborales resulta en una violación mayor que contraviene la misma naturaleza, establecida por la ley, del Derecho del Trabajo, y obliga a la utilización de nuevos recursos administrativos (por ejemplo, cuando un actuario de la Junta de Conciliación retrasa la entrega de una notificación, retardando las audiencias) o de iniciar otros mecanismos como el Juicio de Amparo, cuando la actuación de la autoridad viola garantías constitucionales. Cuando una autoridad comete una irregularidad administrativa procede dirigirse a la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Comisiones Estatales, o algún organismo no gubernamental de derechos humanos[43] para interponer una queja en contra de dicha autoridad, además de ejercitar alguno de los mecanismos que más adelante se describen, denominados Mecanismos contra la Impunidad de Funcionarios e Instituciones Públicas. Esto tiene la finalidad de que la autoridad responda por las consecuencias que haya tenido su falta de respuesta a la petición legal que se le formuló para proteger los Derechos Humanos Laborales.

La interposición de recursos administrativos es independiente de la utilización de mecanismos jurisdiccionales (Junta de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Colegiados de Circuito). Cabe decir que la tramitación de estos debe cuidarse, en razón de que existen plazos que deben respetarse para iniciarlos, como ya hemos señalado en el apartado anterior[44]. Todo esto lo explicamos a continuación.

3. Mecanismos Jurisdiccionales

Llamamos mecanismos jurisdiccionales por los cuales se imparte la Justicia Laboral en México. Es preciso diferenciar dos tipos de mecanismos, debido a la distinción en el trato que la Constitución Política Mexicana tiene frente a los agrupados en el apartado "B", quienes tienen como patrones a los Poderes de la Unión y del Distrito Federal y a los llamados de Apartado "A". También hay que recordar que las violaciones de Derechos Humanos de trabajadores y trabajadoras no se reducen a lo que se contempla en las leyes como derechos laborales, sino que pueden darse en

[43] Consultar en el anexo las facultades de las Comisiones en el país en materia laboral y la lista de Organizaciones no gubernamentales de Derechos Humanos a las que puede acudirse.

[44] Cfr. Nota 13 referente a los tiempos de prescripción.

muy diversos ámbitos que obliguen a utilizar mecanismos en diferentes áreas del derecho (penales, administrativos, etc.). Todas estas acciones tienen que ordenarse en la estrategia integral de defensa que propongamos.

Para resolver los conflictos laborales que se presenten en relación con los trabajadores de Apartado "A", existen las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje dependientes del Poder Ejecutivo de cada uno de los estados de la República y del Distrito Federal, y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de los asuntos a que se refiere la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Las primeras tienen sede en la capital de cada Estado y en el Distrito Federal, donde se ubica también la presidencia de la Junta Federal, con juntas especiales dependientes de ésta, en toda la República Mexicana. Respecto al Apartado "B", existe el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en el Distrito Federal.

También en los estados de la República existen los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado, los cuales conocen de los conflictos que se originan en la relación de los trabajadores de los poderes del estado y los del municipio. La existencia de estos Tribunales ha sido muy debatida, ya que su existencia no está contemplada en el Artículo 123 constitucional, y por lo tanto se dice que tanto los trabajadores al servicio de los estados como los municipales son de Apartado "A" y no de Apartado "B" como ordinariamente han sido considerados.

Apartado B

En el artículo 123 Constitucional el apartado B) considera a trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, aunque en el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional incluye a algunas instituciones descentralizadas: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Ávila Camacho" y Hospital Infantil; así como otros organismos descentralizados similares a los anteriores que

Apartado B

tengan a su cargo función de servicios públicos.

Esta ley especial para el Trabajo Burocrático dispone ciertas medidas que han sido consideradas discriminatorias en el respeto de los derechos humanos laborales de estos trabajadores y trabajadoras, especialmente en lo que tiene que ver con la negociación de sus condiciones de trabajo, su derecho de huelga, libertad sindical y otros derechos colectivos.

Pero volviendo al tema que nos ocupa, para los trabajadores del Apartado "A", existen varios tipos de procedimientos que se tramitan ante las Junta de Conciliación y Arbitraje.

1) Providencias cautelares[45]**.** Consisten en que los presidentes de las juntas, a petición del interesado, podrán decretar las siguientes medidas preventivas o providencias cautelares:

I. Arraigo. Cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda, y

II. Embargo (secuestro) provisional. Cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Estas medidas pueden ser solicitadas al presentar la demanda o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o acudiendo personalmente a la junta. En el primer caso se tramitarán previamente al emplazamiento, es decir, antes de que se dé a conocer al demandado la existencia de la demanda en su contra; en el segundo, se tramitará por separado. La ley dice que en ningún caso se podrá dar a conocer la solicitud a la persona contra quien se pide la medida.

El arraigo se decretará para prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y autorizado. La persona que quebrante el arraigo, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad, para lo cual el presidente de la junta hará la denuncia ante el Ministerio Público (MP) que corresponda.

Para decretar un embargo provisional se aplican las siguientes normas:

[45] Artículo 857 a 864 de la Ley Federal del Trabajo.

- El solicitante deberá determinar la cantidad de lo demandado y acreditar con pruebas ante la Junta, la necesidad de la medida, por ejemplo., que el demandante venda los bienes, que los haya abandonado, que otra persona se los apropie, que el demandado tenga muchas deudas y haya riesgo de que no quede nada para cubrir lo reclamado.

-Tomando en cuenta las pruebas recibidas, el presiente de la Junta deberá resolver en un plazo de 24 horas, si a su juicio es necesario decretar el secuestro. Al momento de decretarlo, se dirá también la cantidad por la cual deba practicarse.

- Al mismo tiempo, se dictarán medidas para que nada dificulte el desarrollo o suspensión de las actividades de la empresa.

El embargo se puede practicar aunque el demandado se ausente. El propietario de los bienes embargados será depositario de los mismos aunque no acepte el cargo, asumiendo la responsabilidad de conservarlos completòs y en buen estado. En caso contrario, puede ser denunciado penalmente ante el MP.

Otra forma de asegurar que los bienes no se pierdan o que el demandado se ausente sin responder a la reclamación que se le hace, es que otorgue una fianza lo suficientemente onerosa, a fin de constituir un depósito que permita garantizar el pago de las prestaciones reclamadas en caso de que la Junta así lo determine en el laudo (resolución de la demanda).

Las medidas precautorias son poco utilizadas para asegurar el futuro de las demandas que se plantean ante las Juntas, la mayor dificultad radica en probar que realmente hay riesgo de que los bienes puedan desaparecer. Si este procedimiento funcionara con la eficacia para el que fue creado, no habría la dificultad para reclamar a las maquiladoras "golondrinas" el cumplimiento de sus obligaciones para con los trabajadores y trabajadoras.

En estos casos se requiere especialmente eliminar el requisito de probar la necesidad, de manera que desde la recepción de la demanda, la Junta decrete el depósito o secuestro de bienes, medida que no afecta a las empresas ni a quienes laboran en ellas. Esta es una demanda que debemos apoyar a fin de lograr que se garantice el acceso a los Derechos Humanos Laborales, por ejemplo, a quienes trabajan en la maquiladora donde la estabilidad de las empresas ha probado ser sumamente inestable.

2) Procedimientos Especiales[46]. Mediante estos procedimientos se tramitan los conflictos que se deriven de los siguientes casos:

• Por una jornada inhumana de trabajo (Artículo 5° fracción III);

• Cuando se den habitaciones en arrendamiento a los trabajadores (Artículo 151);

• En relación a las acciones derivadas de la obligación de capacitación y adiestramiento (Artículo 153-X);

• Por inconformidades respecto de la antigüedad reconocida por el patrón (Artículo 158);

• Las acciones relativas al pago de la prima de antigüedad (Artículo 162);

• Los relativos a los trabajadores de buques, respecto de la obligación de repatriar o trasladar al lugar a los trabajadores (Artículo 204-X); los relacionados a terminación de la relación de trabajo por apresamiento o siniestro (Artículo 209-V y 210);

• Respecto de trabajadores de aeronaves: por el pago de gastos de traslado, incluyendo de cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, el menaje de casa y sus efectos personales cuando sean cambiados de residencia; y repatriar o trasladar al lugar de residencia a los trabajadores cuyas aeronaves se destruyan, pagándoles sus salarios y gastos de viaje (Artículo 236 fracciones II y III);

• Por la pérdida de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo, originada por la pérdida de la mayoría de afiliados al sindicato que la poseía (Artículo 389);

• Los relativos a la administración del Contrato-Ley: la pérdida de mayoría origina la pérdida de la administración (Artículo 418);

• Los trámites relativos al registro y revisión del Reglamento Interior de Trabajo (Artículo 424 fracción M;

• La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, cuando la fuerza mayor o el caso fortuito produzcan como consecuencia la suspensión; por falta de materia prima no imputable al patrón; y por falta de suministro por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables (Artículo 427 fracciones I, II y VI);

• Las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo: por fuerza mayor no imputable al patrón; agotamiento de materia de trabajo en la industria extractiva (Artículo 434 fracciones I y H I); por concurso o quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente y los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de

[46] Art. 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo

sus trabajos (Artículo 434 fracciones I, II y V);

- Cuando se trate de implementación de maquinaria o procedimientos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal. A falta de convenio el patrón deberá obtenerla autorización de la junta (Artículo 439);
- Para el pago de indemnizaciones en caso de muerte por riesgo de trabajo (Artículo 503);
- En caso de que los trabajadores no estén de acuerdo con los médicos designados por el patrón, sino llegan a un acuerdo la Junta resolverá (Artículo 505); y,
- El cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El procedimiento laboral se tramita de la siguiente manera:

1. Se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el cual el reclamante (o actor), puede ofrecer sus pruebas ante la junta, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución, la que debe efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

2. Al citar al demandado, la Junta le advertirá que de no acudir a la audiencia que se menciona en el párrafo anterior, dará por admitidas las peticiones del reclamante, a menos que no sean legales.

3. En la audiencia, primeramente la junta intenta conciliar alas partes; si no es posible, cada una expone lo que juzgue conveniente, hace peticiones, ofrece y presenta las pruebas que se les hayan admitido; si se ofrece como prueba el recuento, deben observarse las siguientes normas:

4. La Junta señalará día, hora y lugar en que deba efectuarse. Sólo pueden votar los trabajadores que acudan al recuento; serán trabajadores con derecho a voto también los que hayan sido despedidos después de la fecha en que se inició el procedimiento. No se contarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los que hayan ingresado al trabajo después de iniciado el procedimiento; las objeciones a los trabajadores que acudan al recuento, deberán hacerse en la misma diligencia, las cuales se probarán en una audiencia que cite la Junta para ello (Artículo 931).

5. Tratándose de pago de indemnización por muerte en riesgos de trabajo, cuando se discuta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los quince días si-

guientes, a fin de que las partes puedan aportar las pruebas necesarias.

6. Concluida la recepción de pruebas, la junta escuchará alegatos y dictará resolución.

Leído el desarrollo de este procedimiento sin tener en cuenta cómo se da en la realidad, pareciera que se trata de una secuencia de actos que se dan casi automáticamente y sin mayor conflicto ni tardanza. Al terminar este apartado de Mecanismos jurisdiccionales de defensa de los Derechos Humanos Laborales, haremos mención de aspectos que son comunes a los tipos de procedimientos que hemos mencionado, entre ellos, los obstáculos que se presentan.

Aquí sólo diremos algo respecto a la forma en que suceden los recuentos, que constituyen uno de los principales instrumentos de control en el sistema sindical corporativo que ya mencionamos en el segundo capítulo. Cuando está en juego verdaderamente la democracia sindical y no se trata sólo de una disputa por el poder económico y político, desde el momento en que en el centro de trabajo se sabe que algunos trabajadores y trabajadoras intentan organizarse para buscar la titularidad del contrato colectivo, hay conflicto y represalias, ya sea por parte de la empresa, por el sindicato antidemocrático, o por la alianza de ambos: estos trabajadores son perseguidos; se les despide arbitrariamente, se les coacciona para que no intervengan en favor de los que se están organizando; se bloquea el movimiento, y en muchas; ocasiones hasta llegan a ser agredidos físicamente.

Llegado el día del recuento, la Junta, a pesar de tener plenas facultades para decidir sobre la fecha, hora y lugar en que debe realizarse, generalmente señala las instalaciones del centro de trabajo para que se lleve a cabo, dando pie a que en el espacio de trabajo se cree un ambiente de intimidación que impida que los trabajadores se manifiesten con libertad por la opción de su preferencia. Un ejemplo claro es el conflicto vivido por los trabajadores de industrias Kirkwood cuyo recuento se llevó a cabo en junio de 1995, a raíz del cual fueron despedidos el 90% de los trabajadores y los que quedaron, aún el día de las votaciones, fueron intimidados por la empresa para que no votaran por el sindicato independiente[47] . Un caso semejante, lo viven actualmente trabajadores y trabajadoras de la empresa Oficinas Secretariales SA de CV; que tiene concesionado el servicio de baños en la Central de Abasto del DF. Votaron para hacer el recuento y dar titularidad a un sindicato independiente del Frente Auténtico

[47] Art. 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo.

del Trabajo (FAT), y la empresa inició actividades de represión para evitar primero el recuento y, después, para evitar que se respetara el laudo otorgado por la Junta a favor de los trabajadores y trabajadoras. Más adelante se habla de algunas acciones que pueden incidir para frenar las violaciones a la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras.

3) Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje[48]. La Ley Federal del Trabajo establece este procedimiento para tramitar y resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica (distinguiéndole de los de naturaleza económica que más adelante mencionaremos) que no hayan quedado enlistados anteriormente para tramitación del procedimiento especial. Entre los conflictos que se tramitan en procedimiento ordinario tenemos: la demanda por despido injustificada el reclamo de prestaciones no pagadas; el reconocimiento de trabajo, de base, etcétera.

El procedimiento se lleva en el siguiente orden:

1. Inicia con la presentación de la demanda (ver cuadro: "Procedimiento ordinario de un juicio laboral", que aparece en la siguiente página), la cual, una vez verificada por parte de la junta, si reúne los requisitos legales, se declara formalmente iniciado el procedimiento y, con copia de la demanda, se ordena notificar a la parte demandada, citándole a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

2. Esta audiencia se desarrolla en tres etapas:

3. Conciliación: Primero se invita a las partes a que, sin presencia de abogados, intenten llegar a un acuerdo que evite el procedimiento. Por lo general este es el momento que aprovecha el patrón, muchas veces apoyado por el personal de la junta, para orillar al trabajador a aceptar convenios desventajosos ante el negro panorama que se le presenta de un procedimiento.

4. Si no llegan a un convenio, se pasa a la siguiente etapa en donde el trabajador tiene la posibilidad de ampliar la demanda o ratificar la que presentó inicialmente. A continuación, el demandado tiene oportunidad de contestar y plantear sus defensas (también llamadas excepciones). Pasado este momento, se abre la etapa en la cual las dos partes ofrecen pruebas y la Junta admite las que se encuentren apegadas a la Ley, citando a una audiencia en la cual se desahogarán.

[48] Artículo 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Pruebas que se pueden ofrecer en un proceso laboral ordinario:

Confesional: el demandante y/o el demandado pueden ser citados a declarar respecto de hechos propios.

Testimonial: prueba que consiste en dicho de personas distintas de las partes en conflicto, ofrecida por cualquiera de ellas como testigo en los hechos.

Pericial: en la que se recurre a especialistas que den su opinión sobre algún aspecto del conflicto, por ejemplo: sobre el estado de salud del trabajador.

Documental: cuando con algún documento se pretende probar algo, como la hoja rosa del IMSS que sirve para demostrar la antigüedad o la existencia de la relación laboral.

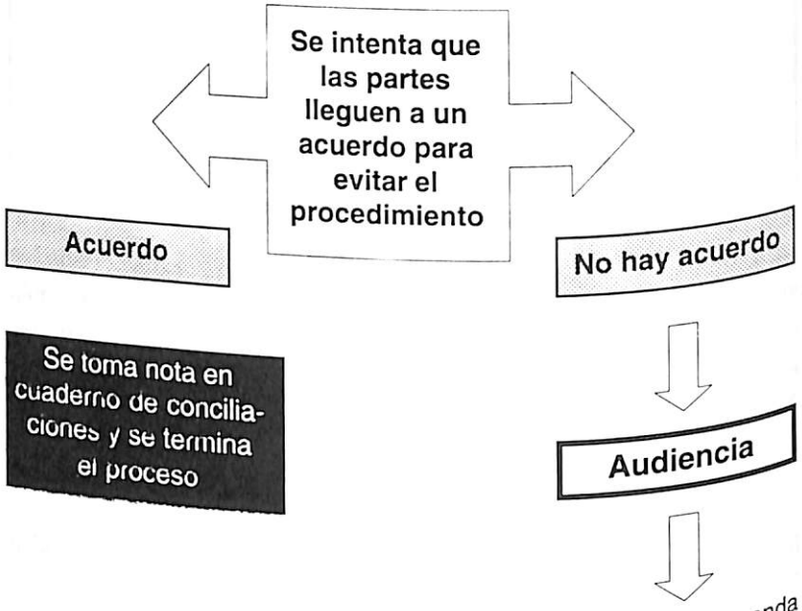
Inspección ocular: que personal de la junta se traslade al centro de trabajo y certifique la existencia o no de documentos o circunstancias que se están haciendo valer como prueba.

5. Habiéndose desahogado las pruebas, la Junta declara cerrada " la instrucción", que es el nombre que da la Ley a la parte del procedimiento que hemos descrito y se abre la etapa de alegatos, en la cual las dos partes presentan conclusiones respecto de los elementos probatorios que aportaron. Hecho esto, se pasa a estudio para que pueda emitirse el laudo o resolución por parte de la junta.

Desde luego que la secuencia que sigue el procedimiento ordinario laboral que hemos descrito, no se da de manera automática ni en los plazos legales, sino que se requiere de permanente vigilancia, e impulso por parte del interesado para llegar al final del mismo.

Procedimiento jurídico ordinario

- Presentación de la demanda
- Verificación de la demanda por la Junta
- Notificar a la parte demandada - cita para la audiencia de conciliación



- Ampliación o Ratificación de la Demanda
- Contestación y planteamiento de la defensa del demandado
- Ofrecimiento de pruebas y admisión por parte de la Junta La Junta cita a la audiencia de presentación de pruebas
- Se "desahogan" las pruebas ante la Junta
- Alegatos: cada parte presenta sus conclusiones con base en las pruebas
- La Junta estudia el caso para emitir el laudo.

4) Amparo y Protección de la Justicia Federal. Es un mecanismo jurisdiccional que puede interponer cualquiera de las partes que considere que ha sido afectada en sus garantías consagradas en la Constitución Política Mexicana. Si la afectación resulta de un laudo, este recurso se interpone ante la propia junta que lo dictó para que lo envíe al Tribunal Colegiado de Circuito que deba conocerlo de acuerdo al lugar geográfico de que se trate; a este se le llama Amparo Directo. También hay la posibilidad de solicitar el amparo ante el Juzgado de Distrito, que en este caso se llamará Amparo Indirecto. Por este procedimiento el Juzgado conoce de las violaciones de garantías que cometa la autoridad en el procedimiento, fuera del laudo, por ejemplo: contra una resolución infundada de la junta de declarar una huelga inexistente; contra la negativa de registrar un sindicato, etcétera.

Muchas veces no basta con la interposición de una sola demanda de amparo para que el conflicto se resuelva de manera definitiva, ya que la resolución puede ser en el sentido de que se corrijan o se anulen los actos que hayan sido violatorios de garantías dentro del procedimiento ,y se vuelva a dictar laudo, contra el cual puede volverse a solicitar un nuevo amparo, y así sucesivamente. Hay casos donde ha llegado a solicitarse amparo más de cinco veces y se han dictado otros tantos laudos, sin que se obtenga una resolución definitiva. Esta es una de las razones por las cuales la solución de los conflictos laborales que se tratan ante las Juntas puede tardar años.

Una vez que se llega a una resolución definitiva del conflicto, pasa el procedimiento a su etapa de ejecución, es decir, a reinstalar o pagar prestaciones (si el patrón fue condenado), o dejar las cosas en el estado inicial si fue absuelto.

5) Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica[49]. Son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Estos procedimientos pueden ser planteados por los sindicatos en una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito.

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, debe citar a las partes a una audiencia a celebrarse dentro de los cinco días siguientes, en la cual la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo

[49] Artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

4) Amparo y Protección de la Justicia Federal. Es un mecanismo jurisdiccional que puede interponer cualquiera de las partes que considere que ha sido afectada en sus garantías consagradas en la Constitución Política Mexicana. Si la afectación resulta de un laudo, este recurso se interpone ante la propia junta que lo dictó para que lo envíe al Tribunal Colegiado de Circuito que deba conocerlo de acuerdo al lugar geográfico de que se trate; a este se le llama Amparo Directo. También hay la posibilidad de solicitar el amparo ante el Juzgado de Distrito, que en este caso se llamará Amparo Indirecto. Por este procedimiento el Juzgado conoce de las violaciones de garantías que cometa la autoridad en el procedimiento, fuera del laudo, por ejemplo: contra una resolución infundada de la junta de declarar una huelga inexistente; contra la negativa de registrar un sindicato, etcétera.

Muchas veces no basta con la interposición de una sola demanda de amparo para que el conflicto se resuelva de manera definitiva, ya que la resolución puede ser en el sentido de que se corrijan o se anulen los actos que hayan sido violatorios de garantías dentro del procedimiento ,y se vuelva a dictar laudo, contra el cual puede volverse a solicitar un nuevo amparo, y así sucesivamente. Hay casos donde ha llegado a solicitarse amparo más de cinco veces y se han dictado otros tantos laudos, sin que se obtenga una resolución definitiva. Esta es una de las razones por las cuales la solución de los conflictos laborales que se tratan ante las Juntas puede tardar años.

Una vez que se llega a una resolución definitiva del conflicto, pasa el procedimiento a su etapa de ejecución, es decir, a reinstalar o pagar prestaciones (si el patrón fue condenado), o dejar las cosas en el estado inicial si fue absuelto.

5) Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica[49]. Son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Estos procedimientos pueden ser planteados por los sindicatos en una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito.

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, debe citar a las partes a una audiencia a celebrarse dentro de los cinco días siguientes, en la cual la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo

[49] Artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

satisfactorio. Si el acuerdo no se logra, se continuará el procedimiento en forma similar al ordinario. Una vez desahogadas las pruebas, la Junta nombra tres peritos para que investiguen las causas y hechos que originaron el conflicto, los cuales deben presentar su dictamen en un término no mayor de 30 días, respecto de la forma en que, según su opinión, se puede llegar a una solución. Las partes pueden nombrar sus propios peritos para que hagan lo mismo, así como a dos comisiones, una de cada parte, para que acompañen la investigación.

Se entrega a las partes copia del dictamen de los peritos para que, en setenta y dos horas, formulen observaciones que juzguen convenientes, las cuales deberán ser aclaradas y respondidas por los peritos en una audiencia citada por la Junta, donde las partes pueden presentar pruebas que demuestren la falsedad de lo afirmado en el dictamen correspondiente.

Desahogadas las pruebas, se formulan alegatos por cada parte, y 15 días después se formulará un dictamen el cual se discutirá y votará en una audiencia con los representantes que integran la Junta, quien en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios, y, en general, modificar las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes[50]. Este procedimiento legaliza la reducción de derechos adquiridos, superiores a los mínimos de ley.

Habría que considerar, respecto de este procedimiento, que tendrían que asegurarse las condiciones de representatividad de los trabajadores en el mismo, y la imparcialidad de las Juntas para que el procedimiento pudiera realmente cumplir con el objetivo que le marca la ley. Si las condiciones de libertad sindical, representatividad real de los trabajadores y trabajadoras, participación equitativa de las partes e imparcialidad en el procedimiento, puede convertirse en un proceso que facilite la violación de los Derechos Humanos Laborales.

6) Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Es la oportunidad que cada 2 años tienen sindicato y empresa para modificar, eliminar o crear nuevas cláusulas del Contrato Colectivo.

[50] La Suprema Corte de Justicia ha emitido, sin embargo, tesis en el sentido de que las juntas tienen amplias facultades para disminuir el personal, la jornada de trabajo, los salarios y, en general, para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante el procedimiento, siempre y cuando no se reduzcan los derechos mínimos. Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, 5ª parte, 4ª sala, p. 46.

Se debe pedir la revisión 60 días antes del vencimiento del Contrato. Si no se pide en ese plazo, permanecerá igual por otros dos años o por tiempo indefinido[51].

Etapas de la revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo:

Elaboración del pliego petitorio	Pre-huelga	Huelga
Se elabora con base en las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, en una revisión detallada de las cláusulas que tiene actualmente el contrato. Debe haber una asamblea del sindicato para aprobar el pliego petitorio y la decisión mayoritaria de emplazar a huelga Por lo general, en esa misma asamblea se nombra al Comité de Huelga.	1ª Presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga en la Junta de Conciliación y Arbitraje. 2ª Se notifica al patrón entregándole copia del pliego. Desde este momento, el patrón se convierte en depositario responsable de los bienes de la empresa (si los vende o los saca de las instalaciones comete delito). 3ª El sindicato prepara la negociación (argumentos, capacitación a la comisión revisora, estrategia para negociar). 4ª Audiencia de Conciliación (1ª oportunidad para llegar a un arreglo con el patrón). Si no hay acuerdo, la Junta cita a una segunda audiencia. 5ª Si no hay arreglo, el sindicato decidirá si estalla la huelga en la fecha señalada o pospone la fecha del estallamiento. 6ª Preparación de la huelga (el Comité de huelga debe estar bien organizado preparando las banderas, roles de guardias, comisión de prensa, de solidaridad, etc.).	El día y hora fijados se suspenden labores, se instalan banderas y se instalan las guardias en todas las puertas de la entrada a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo. Durante la huelga continúan las negociaciones.

7) Procedimiento de Huelga. A partir del momento del estallamiento, se sigue un procedimiento jurídico ante la Junta en que la empresa intenta que la huelga se declare inexistente (que no reúne los requisitos para estallar, que se señalan en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo), y si la Junta la declara inexistente, los trabajadores deben volver al trabajo en 24 horas, a riesgo de que se termine la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Si la declara existente (porque el patrón no reclamó la inexistencia o porque cubre las causas señaladas para la huelga - artículos. 450 y 459-

[51] Algunas propuestas patronales de reforma de la Ley Federal del Trabajo pretenden que si no se pide la revisión del contrato colectivo, al Junta dé un plazo al sindicato para hacerlo y que si no, el contrato se termine sin responsabilidad para la empresa.

y los requisitos), continúan las pláticas. Si no se llega a ningún arreglo, el sindicato solicitará el Juicio de Imputabilidad, en el cual las dos partes (sindicato y empresa), presentarán pruebas que sostengan su posición. Al final, la Junta dicta un laudo (resolución) determinando quién tiene la razón.

Si el laudo es a favor del sindicato, la empresa debe pagar salarios vencidos (todos los salarios que se debieron ganar en el tiempo que duró la huelga) y acceder a las peticiones del pliego petitorio. Si la empresa se niega a pagar, la Junta venderá los bienes de la empresa para liquidar a los trabajadores, y los adjudicará en propiedad a éstos (en muchos casos son ellos quienes deben intentar venderlos para obtener dinero en efectivo, lo cual es muy difícil). Ha habido casos en que los trabajadores y trabajadoras de una empresa, han convertido la empresa en cooperativa para seguir laborando en ella.

Si es a favor de la empresa, le da 24 horas a los trabajadores para que vuelvan a sus puestos de trabajo, sin pagarles salarios ni lo que reclaman en el pliego petitorio.

Si sindicato o empresa no están de acuerdo con las resoluciones finales de la Junta de Conciliación, pueden presentar demanda de amparo, la cual, tarda seis meses aproximadamente en resolverse.

En estos últimos años, los gobiernos a través de la Junta de Conciliación han tratado de obstaculizar el derecho de huelga de diferentes maneras que van desde el hostigamiento público a los sindicatos que emplazan a huelga, llamándolos "intolerantes" y obstaculizando la solidaridad nacional e internacional con ellos (como en el caso reciente de Volkswagen en 2001), hasta utilizar legalismos como la declaración de "improcedencia" en el caso de la huelga de Euzkadi[52]. Una juez decidió en el juicio de amparo que interpuso el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi que la declaración de la Junta no correspondía a lo dispuesto en las leyes (la figura de "improcedente" no existe en la Ley Federal del Trabajo) y ha obligado a la Junta a calificar la huelga conforme a derecho.

4. Denuncia ante Organismos Internacionales de Protección de Derechos Humanos

[52] De ambos casos se puede tener información más detallada en "Entre la continuidad...", CEREAL, 2002.

En el primer capítulo del libro, hicimos referencia al compromiso que el Estado Mexicano ha contraído con la comunidad internacional de respetar, proteger y promover los derechos humanos en el país. Al mencionar los instrumentos jurídicos que dan fundamento a los Derechos Humanos Laborales, citamos algunos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), artículos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Convención Americana de Derechos Humanos), Pactos de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Convención de Derechos del Niño y la Convención para Eliminar Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

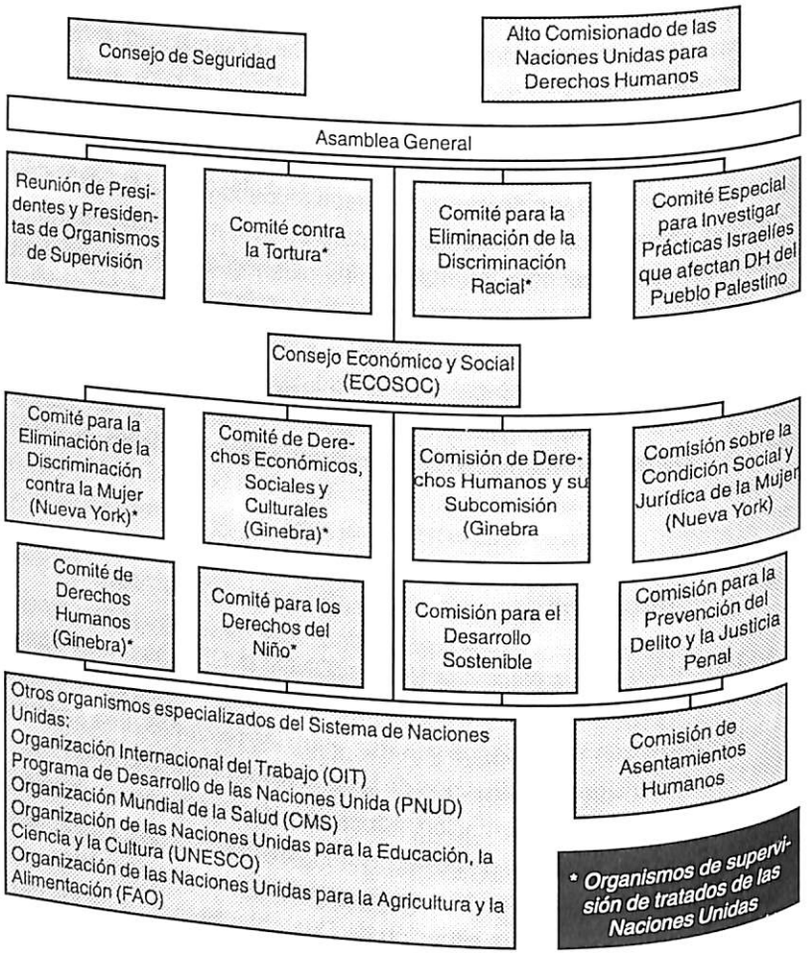
Las acciones sustentadas en estos convenios internacionales pueden integrarse en nuestra Estrategias Integral de Defensa para asegurar la defensa de los Derechos Humanos en México, puesto que la Constitución reconoce autoridad a los tratados internacionales ratificados por México, por encima de las leyes del país, a excepción de la propia Constitución. Es importante recalcar solamente que para su uso, en la mayor parte de los casos, los organismos internacionales piden que se hayan agotado las instancias nacionales para iniciar los procedimientos internacionales, que se establecen generalmente contra los Estados y no contra particulares. A continuación hacemos referencia a instancias que han sido creadas expresamente para vigilar el cumplimiento de los compromisos adoptados por los países, respecto de los instrumentos internacionales mencionados:

A) Acciones ante los sistemas internacionales y regionales de derechos humanos

1) Organización de las Naciones Unidas (ONU): la ONU ha creado, para cumplir con su objetivo de favorecer una convivencia internacional que respete los Derechos Humanos y la Paz entre las Naciones, una serie de organismos que siguen la situación de la comunidad internacional en asuntos específicos como alimentación, educación, desarrollo, discriminación, seguridad, etc. Además de estos organismos específicos se ha establecido una Oficina de Derechos Humanos, que dirige un Alto Comisionado, que se encarga de vigilar la situación de Derechos Humanos en los países, con fundamento en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, el de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el de Derechos de los Pueblos.

Esta Oficina cuenta con varios comités y relatores que dan seguimiento a problemáticas específicas, guiados por la importancia del tema en la tarea de defender los Derechos Humanos o por la gravedad de las situaciones. La utilización del Sistema Internacional de Derechos Humanos a través de estas instancias, puede formar parte importante de nuestra Estrategia Integral de Defensa.

Los Derechos Humanos en el Sistema de las Naciones Unidas



A continuación mencionamos algunos de los Comités que pueden resultar importantes en la defensa de Derechos Humanos Laborales:

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: vigilan el cumplimiento del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), donde se contemplan varios Derechos Humanos Laborales como estabilidad del empleo, salario suficiente, condiciones satisfactorias, libertad sindical, huelga y justicia laboral.

- Comité de Derechos Humanos: que vigila principalmente el cumplimiento de los diversos tratados de Derechos Humanos y la equidad en el acceso a la justicia.

- Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: vigila el cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), y puede conocer y actuar en casos de discriminación y violencia en contra de las mujeres.

- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial: que puede conocer de discriminación por razón étnica en contra de trabajadores y trabajadoras.

- Comité para los Derechos del Niño: vigila el cumplimiento de la Convención de los Derechos de los Niños y las Niñas, y puede conocer y actuar en casos de explotación infantil.

También se pueden enviar comunicaciones a organismos de la ONU como el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, para solicitar investigue o emita recomendaciones sobre políticas nacionales o estrategias internacionales que afectan de manera grave el empleo o el ingreso nacional, y así también a los demás que siguen temas como alimentación, agricultura, educación, etc., atendiendo al planteamiento integral de los Derechos Humanos y la importancia del trabajo para la realización plena de éstos para las personas y los pueblos.

En general, los procedimientos de queja ante diferentes organismos y comités de las Naciones Unidas siguen un procedimiento semejante:

1) Considerando los Derechos que se protegen en cada uno de los tratados de las Naciones Unidas (por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde se protegen diversos Derechos Humanos Laborales como la estabilidad en el empleo, el salario suficiente y la libertad sindical) se elabora un escrito de queja por la violación sufrida, o se solicita una investigación en el país sobre el derecho que se considera en riesgo de violación.

2) Expertos nombrados por los organismos de la ONU investigan y analizan el caso. Generalmente los miembros de las comisiones y los relatores juegan este papel ante la ONU.

3) El Comité o el organismo se comunica con el Estado acusado para conocer su versión. En este momento es posible dar también la visión de la organización civil o de trabajadores que presenta el caso, o alguna otra solidaria que pueda completar la información. Es importante para ello estar atentos a lo que va sucediendo en el proceso y a la respuesta del Estado para poder responder, a nuestra vez, a ella.

4) Se inicia una etapa de negociación para llegar a un acuerdo entre las partes. En caso de que no se llegue a acuerdo, la situación se calificará por parte de un organismo de Derechos Humanos en cuanto a la violación y la responsabilidad del Estado en la misma.

5) En el caso que se resuelva que ha habido una violación de Derechos Humanos, el fallo puede ser una recomendación sin carácter vinculante (sin sanción al Estado por el incumplimiento, y más con fuerza moral), o un fallo vinculante (con sanción para el Estado y obligación de reparar el daño).

Otro procedimiento que podemos implementar ante instancias del Sistema de Naciones Unidas es la solicitud de investigación sobre la situación de Derechos Humanos en el país, promoviendo la visita de relatores y grupos de trabajo y por medio del envío de memorias e informes sobre el tema. Estas instancias estudian las posibilidades que existen para fortalecer los mecanismos internacionales de Derechos Humanos, y pueden ejercer una fuerte presión sobre el país violador. En la ONU hay grupos y expertos que sigue temáticas como Derecho al Desarrollo, Defensores de Derechos Humanos, Intolerancia religiosa, Violencia contra la Mujer, Independencia del Poder Judicial, Medio ambiente, Venta de niños, prostitución y pornografía infantil. Estos temas pueden resultar interesantes en una Estrategia Integral de Defensa de los Derechos Humanos Laborales.

Otro trabajo importante para fortalecer la utilización de instrumentos internacionales que favorecen la exigibilidad y realización de los Derechos Humanos, es el cabildeo con los legisladores y diferentes instancias de gobierno en nuestro país, para que sean ratificados los instrumentos que no han sido reconocidos aún como legislación en México, como, por ejemplo, el Protocolo Facultativo de la CEDAW, que es fundamental para la aplicación de la Convención.

Para enviar comunicaciones, quejas y solicitudes a los diversos Comités e Instancias de la ONU, se pueden dirigir a:

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
814 Avenue de la Paix
1211 Geneve 10, Suiza.
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
United Nations
New York NY 10017
Estados Unidos de América.

Es importante verificar la sede del Comité al que nos dirigimos para asegurar una comunicación eficaz y lo más pronta posible, y que el caso ya haya sido planteado a las autoridades mexicanas y resuelto en forma negativa, violatoria de los convenios y tratados de la ONU ratificados por México, para que el gobierno mexicano no argumente que no conocía de la situación y no se le ha planteado para resolverla, retrasando el proceso.

2) Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos). Es una instancia de la Organización de los Estados Americanos (OEA) aprobada en 1979, e integrada por siete miembros, que tiene fundamento en la Declaración Americana de Derechos Humanos de 1948, y tiene como función principal promover la observancia y la defensa de los derechos humanos. Además, estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América, formular recomendaciones a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas en favor de los derechos humanos y actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad. La Comisión Interamericana tiene como referencia principal la Convención Americana de Derechos Humanos, y diversos protocolos que se han aprobado hasta la fecha, y que sistematizan los Derechos Humanos a proteger reconocidos en la Declaración y por los Estados miembros. Para la realización plena de sus funciones, la OEA aprobó el estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en 1979, que tiene facultad de establecer juicio contra Estados miembros por violación de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Para que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos pueda intervenir, se requiere una petición de denuncia o queja de violación a la Convención Americana de Derechos -ratificada en 1982 y con aceptación de la competencia de la Corte Interamericana en 1998-, o alguno de sus protocolos. Para el tema laboral interesan principalmente el Protocolo Adicional de San Salvador sobre DESC -ratificado en 1996-, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia con-

tra la Mujer (Convención Do Para de Belem) -ratificada en 1998-. Esta queja puede ser formulada por cualquier persona, grupo de personas, o entidad no gubernamental, legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la OEA[53].

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos puede actuar por medio de recomendaciones al Estado, de visitas in loco para verificar el estado de la violación o la adopción de medidas cautelares en casos de extrema gravedad o urgencia (el procedimiento lo explicaremos aparte por tener particularidades propias) . Así también puede pasar el caso a la Corte Interamericana de Derechos Humanos si el Estado no responde a la recomendación de la Comisión, para exigir la reparación del daño y ordenar una sanción al Estado violador.

Para que una petición o comunicación sea admitida por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se requiere:

a) Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna. En caso de violación de algún Derechos Humanos Laborales, habrá que haber agotado el amparo;

b) Debe presentarse dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que se haya notificado la decisión definitiva al presunto lesionado en sus derechos; Las condiciones a) y b) no son exigibles cuando: no exista en la legislación interna del Estado de que se trata, el debido proceso legal para la protección del derecho o derechos que se alega han sido violados; cuando no se haya permitido al presunto lesionado en sus derechos el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido impedido de agotarlos; o cuando haya retardo injustificado en la decisión sobre los mencionados recursos.

c) Que el asunto materia de la petición no esté pendiente de otro procedimiento de carácter internacional;

d) Que tratándose de denuncias o quejas de violación a la Convención Americana de Derechos Humanos, la petición contenga el nombre, la nacionalidad, la profesión, el domicilio y la firma de la persona o personas o del representante legal de la entidad que somete la petición[54].

Las peticiones deberán enviarse, vía Fax, correo o paquetería, o presentarse en:

[53] Artículo 34, 41, 44 y 45 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
[54] Artículo 46 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
1889 F Street, N. W Washington, D.C. 20006.
Fax: 95 202 4583992.

La petición no será admitida si falta alguno de estos requisitos, tampoco si no se exponen hechos que constituyan violación de los derechos garantizados por la Convención Americana de Derechos Humanos; si de la exposición resulta manifiestamente infundada o evidente su improcedencia; o bien, se trata de un asunto que ya antes fue examinado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos u otro organismo internacional.

Si se admite la petición, se solicitan informaciones al gobierno del Estado al cual pertenezca la autoridad señalada como responsable de la violación, dándole un plazo razonable para enviarlas. Si transcurrido el plazo no son recibidas, es conveniente verificar si existen o subsisten los motivos de la petición; de no existir o subsistir, se manda archivar el expediente. Con base en la información recibida o pruebas posteriores, puede declararse también la inadmisibilidad o improcedencia de la petición.

Si no se ha archivado y con el fin de comprobar los hechos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos puede realizar con conocimiento de las partes, un examen del asunto planteado y si fuera necesario, realizará una investigación para lo cual solicitará a los Estados interesados le proporcionen las facilidades necesarias.

Podrá pedir a los Estados involucrados cualquier información y recibirá si así se le solicita, las exposiciones verbales o escritas que presenten los interesados. Asimismo, se pondrán a disposición de las partes, a fin de llegara una "solución amistosa" del asunto, fundada en el respeto a los derechos humanos reconocidos en la Convención Americana de Derechos Humanos. Si se llega a "solución amistosa", la Comisión Interamericana de Derechos Humanos redacta un informe que es transmitido al peticionario y a los Estados partes en la Convención Americana de Derechos Humanos, y comunicado después, para su publicación al Secretario General de la OEA.

En casos graves y urgentes, puede realizarse una investigación con consentimiento del Estado en cuyo territorio se alegue haberse cometido la violación, tan sólo con la presentación de una petición que reúna los requisitos antes mencionados.

Si no se llega a una solución y dentro del plazo que fije la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ésta redactará un informe en el que expondrán los hechos y sus conclusiones; sino representa opinión

unánime de sus miembros, cualquiera podrá agregar su opinión por separado; también se agregan las exposiciones verbales o escritas de los interesados. El informe se transmitirá con las proposiciones y recomendaciones que pueda formular la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a los Estados interesados, quienes no están facultados para publicarlo.

Si después de tres meses de que el informe fue remitido a los Estados interesados, el asunto no ha sido solucionado o sometido a la Corte Interamericana de Derechos Humanos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos o por el Estado interesado, aceptando su competencia, la Comisión puede emitir, por mayoría absoluta de votos de sus miembros, su opinión y conclusiones sobre la cuestión sometida a su consideración, haciendo las recomendaciones pertinentes y fijando un plazo para que el Estado tome las medidas de su competencia a fin de remediar la situación, Transcurrido este plazo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, por mayoría de votos, decide si el Estado ha tomado o no las medidas adecuadas y si publica o no su informe.

Aunque no ha habido aún casos laborales mexicanos que se hayan presentado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se tienen ya antecedentes de casos en otros países, que pueden resultar alentadores para usar estos mecanismos para trabajadores y organizaciones de trabajadores. En 1999, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima junto con otras organizaciones sindicales y de trabajadores presentaron una denuncia contra la República de Perú por no ejecutar sentencias judiciales de reinstalación de trabajadores despedidos. Después del procedimiento de información y buscar la solución conciliatoria, la Comisión decidió aceptar la queja el 10 de octubre de 2001, sentando un precedente importante en cuanto a la realización del Derecho a la Justicia Laboral, del que dependen otros, como, en este caso, el Empleo Estable.

Procedimiento de presentación de caso ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Cualquier persona u organización presenta una **denuncia** ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con los siguientes requisitos:

- Haber agotado los recursos de jurisdicción interna.
- Que no hayan pasado más de 6 meses desde la notificación definitiva de jurisdicción interna.
- Que el caso no esté pendiente de otro procedimiento internacional.
- Que tenga nombre, domicilio, nacionalidad, profesión y firma.

Hay **excepciones** a estos requisitos cuando se demuestra que no hay el debido proceso legal para la protección de DDHH en el país, que no se haya permitido el acceso a los recursos de jurisdicción interna al afectado o le hayan impedido agotarlos, que haya un retardo injustificado en los tribunales.

Admitida la denuncia la CIDH inicia el procedimiento

Solicitar información al gobierno, que debe ser enviada a la CIDH en un plazo que ella fija

Transcurrido el plazo o con la información del gobierno, la CIDH verifica los motivos de la denuncia. Si no hay motivos válidos se declara la improcedencia y se archiva el expediente

Durante la investigación, la CIDH podrá pedir información a cualquiera de las dos partes y puede declarar improcedencia por la información que recibe

Para confirmar los hechos, la CIDH puede realizar una visita al lugar donde se cometió la violación

Opciones de resolución

Solución Amistosa

La CIDH propone una solución a las partes. Si hay acuerdo se redacta un informe que se entrega al peticionario y al estado, y es publicada por el Secretario General de la OEA

Informe 50

Si no hay acuerdo, la CIDH redacta un informe y se entrega a los Estados (que no pueden publicarlo) y da la oportunidad al peticionario de que su caso pase a la Corte Interamericana de DDHH

Informe 51

Si el caso no pasa a la Corte, la CIDH emite un informe definitivo con conclusiones y recomendaciones con plazo para que el Estado corrija la situación con las medidas necesarias

• Medidas Cautelares- En ejercicio de la función tutelar de los derechos humanos protegidos en la Convención Americana de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos está facultada para solicitar a los Estados Partes, la adopción de medidas destinadas a prevenir violaciones de imposible reparación, tales como la privación de la vida o ataques a la integridad personal. Para ello, se debe presentar la denuncia ante las instancias internas y al mismo tiempo, formular la petición en la que se haga una narración sucinta de hechos que pueden comprometer derechos como los que hemos mencionado, así como señalamiento de el o los recursos internos que se han iniciado, con la petición de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se dirija de inmediato al gobierno del estado en el cual están sucediendo los hechos, para solicitar:

- Adoptar medidas efectivas para investigar el caso denunciado determinar si existen posibles violaciones a los derechos que señal el peticionario.

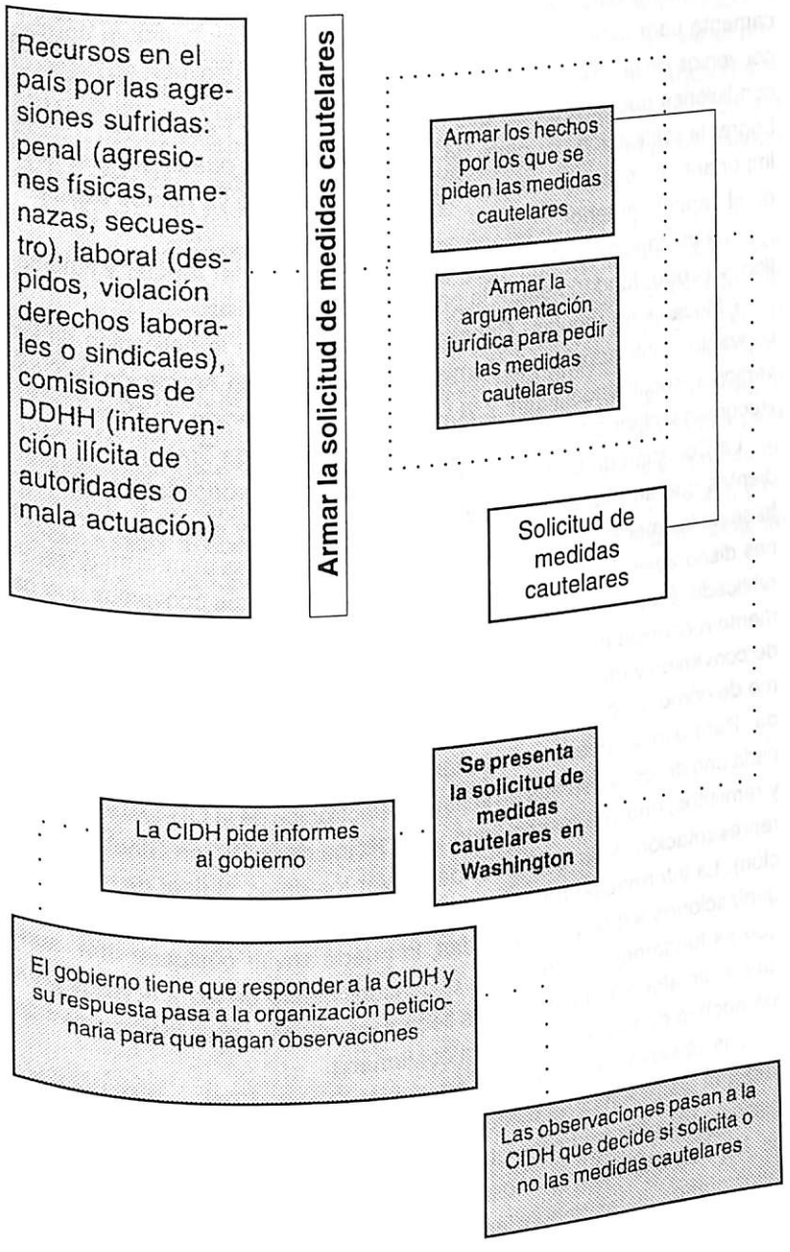
- De no existir fundamento para las acusaciones o afectación a los derechos de los cuales se reclama la violación, retirar los cargos que se hayan imputado al titular de los derechos que se encuentran comprometidos.

- Se implementen las medidas necesarias para detener los hechos que están poniendo en peligro los derechos que están siendo protegidos por la Convención Americana de Derechos Humanos.

Si la Comisión Interamericana de Derechos Humanos considera fundada la petición de tales circunstancias, de inmediato enviará comunicación al gobierno del Estado involucrado, solicitándole adopte las medidas que se le plantean a fin de evitar mayores consecuencias.

El efecto de la solicitud de este tipo de medidas y de lograr que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos pueda a su vez solicitarlas al gobierno, es frenar la violación si ya está sucediendo, o en su defecto advertir de no hacerlo porque esa instancia internacional ya tiene conocimiento del caso y puede responsabilizar al gobierno de las consecuencias que resulten. En casos particulares, donde el riesgo de violación de Derechos Humanos sea sumamente grave y urgente, puede también acudirse ante la Corte Interamericana para solicitar medidas precautorias, con un procedimiento similar.

Petición de Medidas Cautelares a la Comisión Interamericana de DDHH



3) Organización Internacional del Trabajo. Por la ratificación que México ha hecho de convenios de la OIT, existen mecanismos de protección que pueden ejercitarse ante esta instancia, para lo cual se han creado, además de los mecanismos generales aplicables a todos los convenios internacionales del trabajo, otros de carácter especial utilizables únicamente para cuestiones de derecho sindical. Actualmente hay aún 65 convenios de la OIT que México no ha ratificado, de los cuales 54 tienen condiciones más favorables que nuestra actual Ley Federal del Trabajo. Lograr la ratificación por parte de nuestro gobierno, puede ser una tarea importante en el campo de acciones legislativas que ya hemos explicado en el capítulo anterior.

Los mecanismos son de dos tipos: uno de carácter regular y automático, y el otro, fundado sobre la presentación de quejas.

• Mecanismo regular.- Consiste en el control de la aplicación de los convenios ratificados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional de Trabajo.

La Comisión de Expertos está integrada por personalidades independientes que se reúnen una vez por año en la OIT y examinan, sobre la base de las memorias enviadas por los gobiernos y las demás informaciones disponibles, la medida en que cada país aplica los convenios que ha ratificado. Es ante esta comisión que las organizaciones sindicales legalmente reconocidas pueden enviar informaciones sobre el incumplimiento de convenios y recomendaciones, ya que por lo general sólo recibe informe de cómo los gobiernos dicen cumplir, pero la otra parte no es conocida. Para ello se pueden consultar los cuestionarios correspondientes a cada uno de los convenios en la página electrónica de la OIT (www.ilo.org), y remitirlos, una vez respondidos, a la Oficina de la OIT en Ginebra o a la representación de la OIT en el país. (Ver los datos al final de esta sección). La información no tiene que ser enviada por los trabajadores u organizaciones sindicales afectadas, la puede enviar cualquier otra, aunque es fundamental contar con el consentimiento de los afectados para que, si en algún momento se les llega a cuestionar sobre la veracidad de los hechos denunciados puedan confirmarla.

Las observaciones de la Comisión de Expertos son sometidas cada año a la Comisión de la conferencia, organismo técnico-político de composición tripartita (representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores), que discute con los delegados de los gobiernos involucrados en las denuncias, las divergencias comprobadas por la Co-

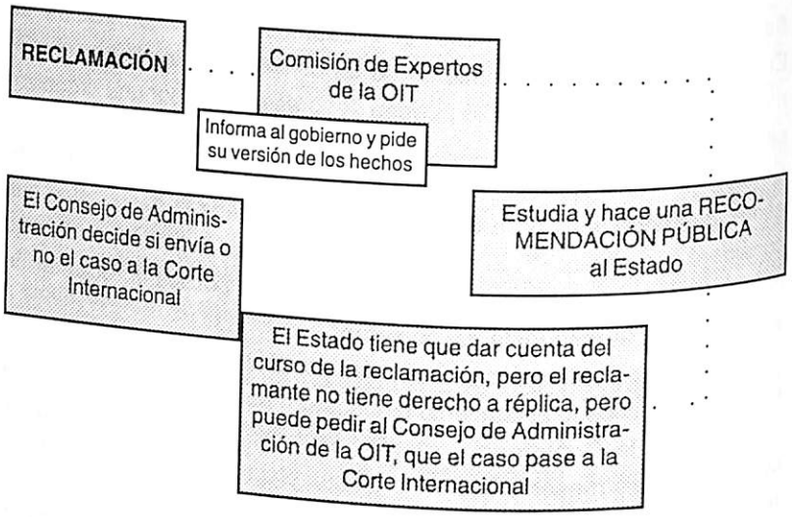
misión de Expertos, a fin de procurar su eliminación.

• Mecanismo fundado en la presentación de reclamaciones y quejas.- Se aplica en caso de presentarse una reclamación o una queja contra un Estado, por falta de cumplimiento de un convenio ratificado por el mismo[55]. Las reclamaciones sólo pueden ser presentadas por una organización de empleadores o trabajadores. Al presentarse la reclamación, el Consejo de Administración la comunica al gobierno contra el cual se presente, pudiendo invitarlo a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente[56]. Si no lo hace, o si, una vez recibidas, el Consejo no las considera satisfactorias, éste puede hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta del gobierno.

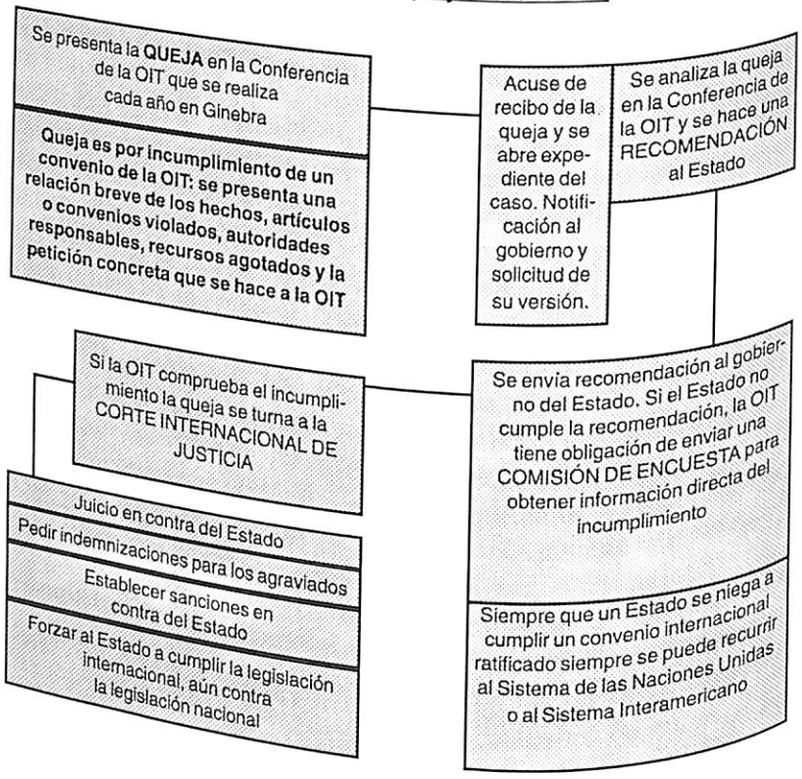
Las quejas pueden ser presentadas por un país contra otro, cuando ambos han ratificado el convenio respectivo o pueden ser formuladas por delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo (la lista puede consultarse dos meses antes en la página electrónica de la OIT y en su revista). También el Consejo puede iniciar este procedimiento de oficio. En cualquiera de los casos, el trámite normal es que el Consejo designe una comisión de encuesta integrada por personas independientes para examinar la cuestión e informar. Los gobiernos implicados en un asunto deben indicar si aceptan o no las recomendaciones de la comisión, y en caso de que no, tienen derecho a recurrir ante la Corte Internacional de Justicia.

[55] Manual de Procedimiento en materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. Ginebra, 1984, p. 8.
[56] Artículo 24 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1988.

Procedimiento de reclamación ante la OIT



Procedimiento de queja ante la OIT



• Mecanismos especiales en materia de libertad sindical.- En 1951 se creó el Comité de Libertad Sindical de carácter tripartito y compuesto por nueve miembros del Consejo de Administración de la OIT, el cual examina las quejas dirigidas tanto contra países que han ratificado los convenios sobre libertad sindical como contra aquellos que no lo han hecho. Para el examen de estas quejas no se requiere el consentimiento del gobierno implicado.

El procedimiento consiste esencialmente en el traslado de las quejas recibidas de organizaciones profesionales a los gobiernos demandados, para que estos puedan formular sus observaciones. El Comité examina los alegatos, las respuestas y la prueba documental sometida, y presenta sus conclusiones al Consejo de Administración basándose en estos elementos.

En ocasiones se aplica la fórmula llamada de contactos directos, por lo que un representante del Director General, previo consentimiento del gobierno interesado, estudia de manera directa los hechos relativos a un caso, e informa de ellos al Comité, el cual sin embargo conserva su competencia para apreciar la situación y formular conclusiones.

Para que una queja sea admisible deberá ser presentada ante la OIT por la organización nacional directamente interesada en la cuestión, por organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT, o si provienen de otras organizaciones de empleadores o de trabajadores, cuando se refieren a cuestiones que afecten directamente a las organizaciones afiliadas a dichas organizaciones internacionales. Las quejas se presentan por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado para presentarlas, y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas que apoyen lo dicho.

Este Comité se reúne regularmente tres veces al año, y sus decisiones se fundan en los principios enunciados en los Convenios 87 y 98, los cuales aplica, en su carácter de organismo cuasijudicial, a los casos concretos sobre los que debe pronunciarse. Existe ya una amplia jurisprudencia que, conjuntamente con las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, se conforma un amplio cuerpo jurídico internacional en materia de libertad sindical.

Recientemente en México tuvimos noticia de una denuncia presentada ante el Comité de Libertad Sindical por el Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SUTSEMARNAP), contra la negativa del Tribunal Federal de Conciliа-

ción y Arbitraje a tomar nota del cambio de denominación de la organización sindical; petición originada por la reestructuración de la dependencia para la cual prestan servicios sus agremiados. De Secretaría de Pesca cambió a Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca. El sindicato afectado agotó los recursos internos, obteniendo resoluciones de Amparo que negaban el registro al sindicato con nueva denominación por una parte, y por otra, que quedaba con el carácter de "sindicato sin dependencia alguna".

Como resultado de la denuncia interpuesta, el Comité de Libertad Sindical dirigió al gobierno mexicano una recomendación para que al sindicato denunciante, le fueran respetados los derechos sindicales que le fueron violados.

Presentar este tipo de denuncias o comunicaciones ante la OIT, es todavía una práctica poco usual entre las organizaciones sindicales mexicanas, explicable por experiencias de otras épocas poco alentadoras, sobre todo en cuando al tiempo en que tardaron en ser resueltas. Sin embargo la recomendación lograda por los trabajadores del SUTSEMARNAP, aún no cumplida por el gobierno mexicano, puede marcar un camino que refuerce la lucha por la vigencia de los Derechos Humanos Laborales.

Para presentación de quejas, reclamaciones, informaciones o consulta de documentos, el denunciante se puede dirigir a las instancias de la OIT mencionadas, presentándose personalmente o enviando su comunicado por paquetería o correo a los siguientes domicilios:

Organización Internacional del Trabajo
(recibir documentos y enviarlos a Ginebra)
Oficina para Cuba, Haití, México y República Dominicana
Darwin # 31
Colonia Anzures
06470 México D.F.
Tel. (55) 52 50 32 24

Oficina de la OIT en Ginebra, Suiza
(para comunicaciones a la Comisión de Expertos y al Comité de Libertad Sindical)
CH-1211
Ginebra 22, Suiza
Tel (22) 7 99 61 11
Fax (22) 7 98 63 58
Telex 415

Organización Internacional del Trabajo (para asesoría en cuestiones educativas, normas internacionales del trabajo y otras cuestiones técnicas).
Equipo Técnico Multidisciplinario
Apartado 10170-1000
San José, Costa Rica
Tel. (506) 2 53 76 67
Fax (506) 2 24 26 78

B) Acuerdos internacionales derivados de tratados comerciales

1) Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Oficina Administrativa Nacional. Otro mecanismo internacional que se puede hacer valer en defensa de los Derechos Humanos Laborales, es el establecido por el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, celebrado entre el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el gobierno de Canadá y el gobierno de los Estados Unidos de América, el cual en su artículo 2 contiene el compromiso de dichos gobiernos, "de garantizar que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad y continuarán esforzándose por mejorar dichas normas en ese contexto". Para ello, cada país ha establecido una Oficina Nacional Administrativa (ONA) a nivel de gobierno federal. Cada una de estas oficinas ha definido reglas para la presentación y recepción de comunicaciones públicas, sobre asuntos relativos a la legislación laboral surgidos en territorio de otra Parte, y publicará periódicamente una lista de las mismas. Cada Oficina revisaría tales asuntos según proceda, de acuerdo a los procedimientos del país.

Esta instancia ya ha sido utilizada por organizaciones sindicales mexicanas, una de ellas es la conformada por trabajadoras de la empresa Sony, que presentaron una denuncia contra el gobierno mexicano por violación a la Libertad Sindical. A raíz de esta denuncia, las representaciones de Canadá y Estados Unidos, pidieron al gobierno mexicano la realización de una audiencia pública para tratar el tema de Libertad Sindical, que se llevó a cabo en la Ciudad de México en septiembre de 1995, donde además de que cada uno de los países expuso la forma en que su legislación garantiza ese derecho a los sindicatos, se escuchó a las personas y organizaciones presentes, sobre su opinión y denuncia.

Aún falta conocer más este procedimiento y probar su eficacia real.

Mientras tanto, esta audiencia pública sin precedentes, es uno de los frutos que está dando la existencia de la ONA, que puede irse conquistando como una instancia de defensa de los Derechos Humanos Laborales.

2) Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre la Comunidad Europea y México. Este acuerdo, que conocemos comúnmente como Tratado de Libre Comercio UE-México, establece una serie de principios sobre los intercambios comerciales, la cooperación y la relación bilateral entre los países miembros de la Unión Europea y México. Este tratado, como otros tratados internacionales, adquieren carácter obligatorio para nuestro país a partir del 2 de mayo de 1995, y puede aludirse a él para reclamar actos de la autoridad donde se omitan compromisos del gobierno en el Tratado. Dentro de los artículos de este Acuerdo se han considerado diversos asuntos que tienen que ver con la protección de Derechos Humanos. Existen cláusulas respecto de ciencia y educación (Arts. 28-29), la protección del medio ambiente (Art. 34), asuntos sociales y superación de la pobreza (Art. 36), refugiados (Art. 38), derechos humanos y democracia (Art. 39), protección al consumidor (Art. 40), salud (Art. 42).

Para hacer efectiva la reclamación de alguna de estas cláusulas es necesario el cabildeo con miembros del Parlamento Europeo que presenten en el pleno la petición de que la Unión Europea reclame al gobierno mexicano el incumplimiento del Acuerdo, o que el gobierno mexicano presente el mismo reclamo a algún país de la Unión Europea que tenga empresas en México que estén violando alguna de las partes del Acuerdo. En el caso de Euzkadi, donde la empresa alemana violó la ley nacional para cerrar su planta en El Salto, Jalisco, los trabajadores del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi se presentaron ante diversos miembros del Parlamento Europeo para denunciar la violación al Acuerdo por parte de Alemania (al incumplir una legislación nacional), a pesar de que el gobierno mexicano no ha querido defender la posición de los trabajadores, con lo que se inició una campaña de presión contra Alemania y Continental Tire amparados en el Acuerdo.

3) Procedimiento ante la OCDE. Desde el 18 de mayo de 1994, México ratificó la Convención de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) ingresando así a dicha organización y tomando los compromisos de los países firmantes en la misma. Aunque el carácter de estos compromisos son de carácter voluntario, y a pesar de que varios de ellos promueven mecanismos de flexibilización del ámbito laboral nacional para favorecer el desarrollo de los sectores exportadores

en las economías nacionales, hay otros que pueden ser aprovechados por los trabajadores y trabajadoras. Uno de los compromisos fundamentales de la OCDE es la promoción del empleo y del desarrollo económico de los países miembros, favoreciendo las medidas que aseguran la mejoría del nivel de vida de sus habitantes. Para ello se toman regulaciones sobre el trabajo, en cuanto éste no puede ser usado como un factor de competencia desleal respecto de otros países miembros. Así también existen regulaciones en temas ambientales y de Derechos Humanos, que ponen freno al uso de medidas que afecten a las personas en estos rubros como formas de mejorar su posición en la competencia internacional.

Amparados en estos compromisos, los trabajadores del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi iniciaron un proceso en contra de Continental Tire por utilizar la presión sobre el sindicato, a través del cierre ilegal de la planta, para buscar la flexibilización de condiciones laborales y mejorar así su posición en la competencia internacional. Todavía no se tienen noticia del resultado de estos procesos, que han sido poco utilizados por los trabajadores.

Generalmente las formulaciones respecto de Derechos Humanos, que encontramos en estos tratados internacionales que se derivan de compromisos comerciales, no son muy precisas. Por el contrario, muchas veces, contienen principios y cláusulas de fomento de la competencia y liberalización de las economías que resultan perjudiciales para trabajadores y trabajadoras en México y para la realización efectiva de los Derechos Humanos. Sin embargo, es importante conocer estos instrumentos y utilizar las posibilidades que ofrecen en casos de defensa de Derechos Humanos Laborales, sin descuidar la crítica y la discusión de otros aspectos de los tratados que pueden resultar perjudiciales o que debilitan las posibilidades de vida y de defensa de sus derechos fundamentales para trabajadores y trabajadoras. Utilizar los instrumentos en una estrategia organizada de defensa de Derechos Humanos Laborales no excluye la crítica y trabajo por incorporar cláusulas nuevas o reformar las existentes para asegurar de mejor manera la realización plena de los Derechos Humanos Laborales.

También es necesario recordar que en Derecho Internacional, los acuerdos y tratados suscritos por otros países, en cuanto contienen avances importantes en la protección de los Derechos Humanos Laborales, pueden aprovecharse para evaluar y difundir la situación de México en cuanto a la adopción de medidas suficientes para proteger Derechos Humanos. De esta manera, a través de acciones de exigibilidad se puede conquistar

Mientras tanto, esta audiencia pública sin precedentes, es uno de los frutos que está dando la existencia de la ONA, que puede irse conquistando como una instancia de defensa de los Derechos Humanos Laborales.

2) Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre la Comunidad Europea y México. Este acuerdo, que conocemos comúnmente como Tratado de Libre Comercio UE-México, establece una serie de principios sobre los intercambios comerciales, la cooperación y la relación bilateral entre los países miembros de la Unión Europea y México. Este tratado, como otros tratados internacionales, adquieren carácter obligatorio para nuestro país a partir del 2 de mayo de 1995, y puede aludirse a él para reclamar actos de la autoridad donde se omitan compromisos del gobierno en el Tratado. Dentro de los artículos de este Acuerdo se han considerado diversos asuntos que tienen que ver con la protección de Derechos Humanos. Existen cláusulas respecto de ciencia y educación (Arts. 28-29), la protección del medio ambiente (Art. 34), asuntos sociales y superación de la pobreza (Art. 36), refugiados (Art. 38), derechos humanos y democracia (Art. 39), protección al consumidor (Art. 40), salud (Art. 42).

Para hacer efectiva la reclamación de alguna de estas cláusulas es necesario el cabildeo con miembros del Parlamento Europeo que presenten en el pleno la petición de que la Unión Europea reclame al gobierno mexicano el incumplimiento del Acuerdo, o que el gobierno mexicano presente el mismo reclamo a algún país de la Unión Europea que tenga empresas en México que estén violando alguna de las partes del Acuerdo. En el caso de Euzkadi, donde la empresa alemana violó la ley nacional para cerrar su planta en El Salto, Jalisco, los trabajadores del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi se presentaron ante diversos miembros del Parlamento Europeo para denunciar la violación al Acuerdo por parte de Alemania (al incumplir una legislación nacional), a pesar de que el gobierno mexicano no ha querido defender la posición de los trabajadores, con lo que se inició una campaña de presión contra Alemania y Continental Tire amparados en el Acuerdo.

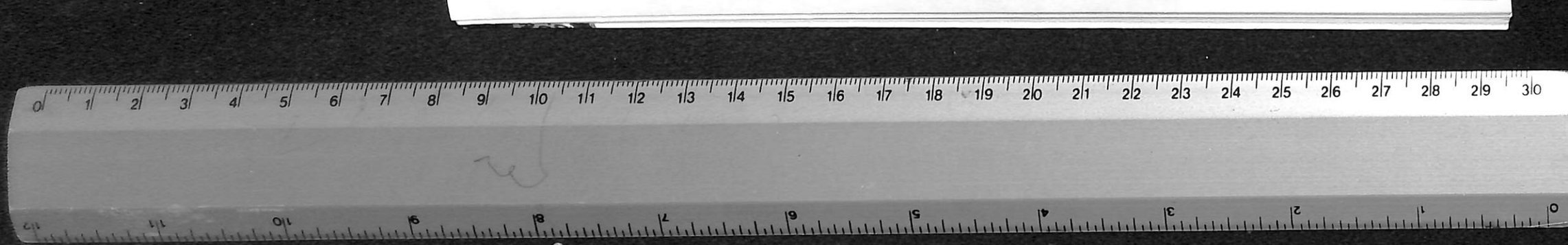
3) Procedimiento ante la OCDE. Desde el 18 de mayo de 1994, México ratificó la Convención de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) ingresando así a dicha organización y tomando los compromisos de los países firmantes en la misma. Aunque el carácter de estos compromisos son de carácter voluntario, y a pesar de que varios de ellos promueven mecanismos de flexibilización del ámbito laboral nacional para favorecer el desarrollo de los sectores exportadores

en las economías nacionales, hay otros que pueden ser aprovechados por los trabajadores y trabajadoras. Uno de los compromisos fundamentales de la OCDE es la promoción del empleo y del desarrollo económico de los países miembros, favoreciendo las medidas que aseguran la mejoría del nivel de vida de sus habitantes. Para ello se toman regulaciones sobre el trabajo, en cuanto éste no puede ser usado como un factor de competencia desleal respecto de otros países miembros. Así también existen regulaciones en temas ambientales y de Derechos Humanos, que ponen freno al uso de medidas que afecten a las personas en estos rubros como formas de mejorar su posición en la competencia internacional.

Amparados en estos compromisos, los trabajadores del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi iniciaron un proceso en contra de Continental Tire por utilizar la presión sobre el sindicato, a través del cierre ilegal de la planta, para buscar la flexibilización de condiciones laborales y mejorar así su posición en la competencia internacional. Todavía no se tienen noticia del resultado de estos procesos, que han sido poco utilizados por los trabajadores.

Generalmente las formulaciones respecto de Derechos Humanos, que encontramos en estos tratados internacionales que se derivan de compromisos comerciales, no son muy precisas. Por el contrario, muchas veces, contienen principios y cláusulas de fomento de la competencia y liberalización de las economías que resultan perjudiciales para trabajadores y trabajadoras en México y para la realización efectiva de los Derechos Humanos. Sin embargo, es importante conocer estos instrumentos y utilizar las posibilidades que ofrecen en casos de defensa de Derechos Humanos Laborales, sin descuidar la crítica y la discusión de otros aspectos de los tratados que pueden resultar perjudiciales o que debilitan las posibilidades de vida y de defensa de sus derechos fundamentales para trabajadores y trabajadoras. Utilizar los instrumentos en una estrategia organizada de defensa de Derechos Humanos Laborales no excluye la crítica y trabajo por incorporar cláusulas nuevas o reformar las existentes para asegurar de mejor manera la realización plena de los Derechos Humanos Laborales.

También es necesario recordar que en Derecho Internacional, los acuerdos y tratados suscritos por otros países, en cuanto contienen avances importantes en la protección de los Derechos Humanos Laborales, pueden aprovecharse para evaluar y difundir la situación de México en cuanto a la adopción de medidas suficientes para proteger Derechos Humanos. De esta manera, a través de acciones de exigibilidad se puede conquistar



para trabajadores y trabajadoras, y para todas las personas en general, derechos más avanzados reconocidos por otras naciones. Éste es el caso de documentos como la Carta Social Europea[57] que contiene principios importantes para normar la convivencia y cooperación internacional sin menoscabar los derechos laborales y sindicales, y promoviendo activamente derechos económicos, sociales y culturales, contra la discriminación y por la protección del medio ambiente[58]. En ella podemos encontrar, además de la protección a derechos laborales y sindicales que ya están contemplada en nuestra legislación, la ampliación de la libertad de asociación internacional de trabajadores como sindicatos, derechos que integran el trabajo con el derecho a contar con medios de formación adecuados para la elección y el desarrollo profesional, y las bases del derecho de trabajadores y trabajadoras para moverse y encontrar, más allá de fronteras nacionales, un trabajo adecuado para su vida y desarrollo, y la de sus familias, promoviendo también el desarrollo equitativo de todos los países para favorecer la realización plena de los Derechos Humanos.

Además de lo que se puede impulsar, respecto de la formulación de tratados internacionales, comerciales y cambios en las legislaciones nacionales que protejan de manera más plena los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y con ellos, los Derechos Humanos Laborales, este documento también puede utilizarse en acciones de exigibilidad como campañas de difusión de violaciones por empresas europeas en México. Aunque no tenga en nuestro país carácter vinculatorio ni puedan presentarse denuncias en Europa por violaciones en nuestro país, amparadas en este documento, puede generar una presión política que ayude a impulsar el cese de las violaciones, la reparación de los daños y la realización de los Derechos Humanos Laborales. Vale la pena, por eso, conocer estos principios y la manera como influyen en las leyes nacionales ya que en algunas de éstas se han hecho reformas donde se reconoce el derecho de trabajadores extranjeros a denunciar violaciones a sus Derechos Humanos protegidos por dichas leyes, contra patrones de esos países.

[57] Se puede consultar la Carta Social Europea al final de este apartado.
[58] Actualmente se encuentra en estudio una Carta Social Americana en el Sistema Interamericano que podría resultar benéfica para la protección de Derechos Humanos Laborales en nuestro país.

Derechos Humanos Laborales protegidos por la Carta Social Europea

Las Partes Contratantes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecer aquellas condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:

1. Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.

2. Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.

3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.

4. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.

5. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.

6. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.

7. Los niños y los adolescentes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos.

8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo.

9. Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses.

10. Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.

11. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.

12. Todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la seguridad social.

13. Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a la asistencia social y médica.

14. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de servicios de bienestar social.

15. Toda persona inválida tiene derecho a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuere el origen y naturaleza de su invalidez.

16. La familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.

17. La madre y el niño, independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia, tienen derecho a una adecuada protección social y económica.

18. Los nacionales de cada una de las Partes Contratantes tienen derecho a ejercer, en el territorio de otra Parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última, a reserva de las restricciones basadas en motivos imperiosos de carácter económico o social.

19. Los trabajadores emigrantes nacionales de cada una de las Partes Contratantes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra Parte Contratante.

5. Acciones contra la impunidad de los funcionarios públicos, responsables de violación de Derechos Humanos Laborales

Por último, hemos de mencionar algunas acciones de justiciabilidad que se dirigen a evitar la impunidad de los responsables de la violación de los Derechos Humanos Laborales. Estas acciones son muy importantes ya que buscan garantizar la realización de la justicia en la sociedad, contra las acciones violatorias por parte de funcionarios del gobierno que podrían aprovechar su posición para permanecer impunes. Una parte de nuestra Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos Laborales puede incluir estas acciones para fortalecer el respeto a la legalidad y los Derechos Humanos por parte de las autoridades.

Por medio de estos procedimientos se puede actuar contra funcionarios pertenecientes a alguno de los Poderes de la Federación en toda la República o los del Departamento del Distrito Federal, se puede recurrir a los mecanismos establecidos por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (LFRSP). Tratándose de funcionarios de los Estados de la República, se aplica la Ley Estatal respectiva.

En materia federal, los mecanismos contra la impunidad pueden ser de dos tipos: administrativos y jurisdiccionales.

1) Mecanismos administrativos. son aplicables contra actos de representantes de elección popular, miembros de los poderes judicial Federal y judicial del Distrito Federal, a los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública federal o en el Distrito Federal, quienes serán responsables por los actos y omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Igualmente serán aplicables a los Gobernadores de los Estados, a los Diputados locales y los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia locales, por violaciones a la Constitución y a las leyes federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales[59].

Esto significa que pueden ser aplicables contra los funcionarios y empleados involucrados en el incumplimiento de cualquiera de las funciones mencionadas en los cuadros del capítulo dos, respecto de la vigencia de los Derechos Humanos Laborales.

[59] Artículo 108 de la Constitución Política Mexicana y 2° de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (LFRSP).

A continuación, mencionamos algunas de las principales obligaciones que la LFRSP impone a los servidores públicos para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar a un procedimiento administrativo y a la aplicación de sanciones:

- Cumplir con máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- Custodiar documentación para evitar sustracción, distracción, ocultamiento o inutilización indebidos;
- Excusarse de conocer los asuntos de los que tenga interés personal, familiar o de negocios;
- Abstenerse de solicitar, aceptar o recibir dinero de parte de persona física o moral interesada en el conflicto;
- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con la LFRSP, y denunciarlos por escrito ante su superior jerárquico en caso de que incurran en responsabilidad;
- Proporcionar información oportuna y veraz y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigencia y defensa de los derechos humanos;
- Abstenerse de acto u omisión que implique incumplir cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público;
- Inhibir al quejoso para evitar formular o presentar quejas y denuncias, o que para ello realice cualquier conducta que lesione los intereses de quien la formule[60].

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja ante la ventanilla que debe existir en cada dependencia, dirigida al titular de la misma. Este la turnará a la contraloría interna, quien la analizará. Si se trata de actos sancionables por el propio titular, ahí se realiza la investigación oyendo en defensa al servidor acusado y se le impone la sanción; si son actos cuya sanción corresponde aplicar a la Secretaría de la Contraloría Federal o a cualquier autoridad, debería turnarse inmediatamente para que lleven a cabo el procedimiento.

Ante el resultado, tanto los servidores públicos sancionados como las personas afectadas con el cumplimiento, pueden interponer otros recur-

[60] Artículo 47 y 57 de la LFRSP.

sos como el Amparo, contra las resoluciones que se dice afectan sus intereses ilegalmente.

Otro mecanismo administrativo es el Juicio Político. Por este procedimiento, la Cámara de Senadores destituye e inhabilita para desempeñar cargos, funciones y empleos a los servidores públicos que en ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

El juicio político se puede aplicara senadores y diputados al Congreso de la Unión, los ministros de la Suprema Corte de justicia de la Nación, los Secretarios de Despacho, los Jefes de Departamento Administrativo, los representantes a la asamblea del Distrito Federal, el titular del órgano u órganos de gobierno del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, los magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, los integrantes del Consejo de la Judicatura, los magistrados y jueces de fuero común del Distrito Federal, los directores general o sus equivalentes de los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedad y asociaciones asimiladas a éstas y fideicomisos públicos.

Los gobernadores de los Estados, diputados locales y magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia locales, sólo podrán ser sujetos de juicio político por violaciones graves a la Constitución y a las leyes federales que de ella emanen, así como por manejo indebido de fondos y recursos federales, pero la resolución que se obtenga será solamente declarativa y se comunicará a las legislaturas locales para que, en ejercicio de sus atribuciones, procedan como corresponda[61].

Las sanciones consistirán en la destitución del servidor publico y en su inhabilitación para desempeñar funciones, empleos, cargos o comisiones de cualquier naturaleza en el servicio público. Para la aplicación de estas sanciones, la Cámara de Diputados lleva a cabo una procedimiento en el que se da audiencia al inculpado, al final del cual con una declaración de mayoría absoluta de miembros presentes en la sesión, presentará la acusación ante la Cámara de Senadores quien, en funciones de jurado de sentencia, practicará las diligencias correspondientes con audiencia del acusado y aplicará la sanción correspondiente mediante resolución de las dos terceras partes de los miembros presentes en la sesión.

2) Mecanismos Jurisdiccionales. son aquellos que se siguen de acuerdo a procedimiento por diversas instancias del Poder Judicial y que

[61] Artículo 110 de la Constitución Política Mexicana.

pueden aplicarse contra funcionarios del Estado. Mencionaremos solamente los más importantes, sin olvidar que todo funcionario está obligado a cumplir todas las leyes del país, por lo que son susceptibles de ser denunciados si violan cualquiera de éstas.

a) Denuncia penal.- Muchas de las conductas de los servidores públicos, violatorias de Derechos Humanos Laborales, están ya tipificadas como delitos, entre ellas están: el ejercicio indebido de servicio público, abuso de autoridad, coalición de servidores públicos, uso indebido de atribuciones y facultades, concusión (exigir valores, dinero o servicios o cualquier cosa indebida), intimidación, ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencia, cohecho (el que recibe dinero para hacer o dejar de hacer algo relacionado con sus funciones), peculado (robo o desvío de fondos públicos) y enriquecimiento ilícito[62].

Estos delitos, además de otros comunes que los servidores públicos pueden cometer contra los particulares como lesiones, despojo, privación ilegal de libertad, homicidio, amenazas, abuso de confianza, fraude, etcétera; puede dar lugar a la denuncia penal, puesto que igualmente afectan los derechos humanos de la ciudadanía en general y en este caso, la de los trabajadores. Ejemplo de conductas delictivas que se atribuyen a funcionarios públicos es lo denunciado por la Federación Revolucionaria Obrera y Campesina (FROC) de Quintana Roo. En este caso, el Gobernador del Estado amenazó a varios de los dirigentes sindicales, después, con la participación de otros servidores públicos fabricó delitos que llevaron a prisión a Salvador Ramos, representante estatal, además de despojar a la organización de su local sindical, destruir y sustraer sus archivos y lesionar a miembros de la misma[63].

El procedimiento para denunciar penalmente a los responsables de violación de Derechos Humanos Laborales es: previo análisis de los hechos en relación con las conductas que el Código Penal describe como delictuosas, presentar de manera verbal o por escrito la denuncia ante el Ministerio Público más cercano y proporcionarle los datos o pruebas que soporten lo dicho; con esto se integrará una averiguación previa, al final de la cual determinará si, de los resultados de su investigación y pruebas obtenidas, se puede decir que hay un delito cometido y un responsable; si

[62] Artículo 212 a 224 del Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común, y para toda la República en materia de fuero federal.

[63] Así aparece en los hechos narrados en la denuncia penal presentada por Salvador Ramos y codenunciantes ante la Procuraduría General de la República en abril de 1995.

es así, lo consignará al juez penal correspondiente para que abra el proceso penal en contra de la o las personas señaladas como responsables. Si no aparece que hay delito, o si existiera y no hay pruebas que señalen a un responsable, lo archivará de manera definitiva o en espera de encontrar nuevos elementos.

Para proceder penalmente contra los diputados y senadores al Congreso de la Unión, los ministros de la Suprema Corte de justicia de la Nación, los Secretarios de Despacho, los jefes del Departamento del Distrito Federal, el titular del órgano de gobierno del Distrito Federal, el Procurador General de la República y el Procurador General de justicia del Distrito Federal, por la comisión de delitos durante el tiempo de su encargo, la Cámara de Diputados declarará por mayoría absoluta de sus miembros presentes en sesión, si se debe proceder o no contra el inculpado . Si la resolución fuese negativa, se suspenderá todo procedimiento, pero podría continuarse al momento de concluir el ejercicio de su encargo. Si la Cámara declara que procede, el acusado queda a disposición de las autoridades competentes para que actúen de acuerdo a la ley.

Aún es poco utilizada la denuncia penal en contra de servidores públicos, las razones son explicables: implica trámites y molestias que hacen sentir al denunciante como acusado; son muy tardados los procedimientos; muchas veces no hay respuesta adecuada por parte de los empleados y funcionarios del Ministerio Público. Sin embargo es una acción que se tiene que agotar si nos proponemos atacar la impunidad de los responsables.

b) Acción Civil de Reparación del Daño. Las víctimas muy pocas veces en la historia de nuestro país, han recibido una mínima reparación del daño, a pesar de que el Código Civil establece el derecho de exigir la reparación del daño causado por un hecho ilícito.

Los violadores de Derechos Humanos Laborales, por los hechos ilícitos que cometen (contrarios a las disposiciones legales que protegen los derechos de los trabajadores), están provocando daños a los afectados, los cuales pueden ser valorados, cuantificados y reparados de alguna manera. Por ejemplo: lo que provoca a un trabajador o trabajadora el ser despedido arbitrariamente al no haber fuentes de empleo, no tener otra fuente de ingreso que su propio trabajo; lo que provoca también el alargar un procedimiento por más de un año durante el cual la familia requiere alimentarse, atención médica, transporte; lo que provoca un abogado o procurador de la defensa del trabajo por una mala asesoría a un trabajador; o lo que afecta el incumplimiento de las normas de higiene y seguridad en

el trabajo, etcétera.

El procedimiento para exigir la reparación del daño, si no se ha obtenido por otra vía, debe llevarse ante un Juez Civil de Primera Instancia, planteando la demanda por escrito, la que debe tramitarse de acuerdo a las reglas que establece el Código de Procedimientos Civiles.

Se trata de un trámite complejo y tardado, pero constituye otra vía por agotar, a fin de obtener na mínima reparación de lo causado, lo cual también puede tener carácter correctivo y preventivo, porque una vez que se exija reparación de daño a un presidente de la junta de Conciliación, a un Procurador de la Defensa del Trabajo, a un abogado laboralista que no defiende los intereses del trabajador que lo ha contratado, servirá de advertencia para los demás que hacen lo mismo y medirán sus actos.

Hecha una revisión de estas acciones de justiciabilidad, hemos sólo de recordar que no se puede suponer la eficacia de éstas para la realización plena de los Derechos Humanos. Como ya hemos dicho la implementación eficaz de estas acciones, exige que se combinen, analizando tiempos y recursos convenientes a los objetivos de la organización o de los defensores de Derechos Humanos que emprenden el trabajo de defensa. Es por ello que hemos insistido en la importancia de formular todas las acciones en una Estrategia Integral de Defensa de Derechos Humanos, que parta de la documentación de la violación y de las acciones que se han tomado en el momento en que conocemos de ella y nos decidimos a tomar una acción concertada para buscar la reparación del daño y la garantía de respeto a nuestros Derechos Humanos. Las acciones de justiciabilidad que hemos expuesto, integradas en el marco más amplio de la exigibilidad y guiadas por objetivos propuestos por las personas o la organización pueden resultar así medios de fortalecimiento y no de desgaste, como podría suceder en el caso de emprenderlas sin suficiente planeación estratégica o información de la situación en que se encuadra la violación.

Conclusiones:

Prospectiva de posibilidades para un mundo donde vivir los Derechos Humanos Laborales



La experiencia que compartimos de Derechos Humanos Laborales nos hace creer en la necesidad de dibujar un horizonte utópico para trabajadores y trabajadoras, que despierte una esperanza operativa, y les anime a concebir una vida más digna, la atención de sus dolores cotidianos y la realización de sus aspiraciones. Es por ello que nuestra propuesta no pretende ser meramente normativa, ni imponerse como pretensión idealista, sino que se considera nacida de estas mismas aspiraciones y luchas concretas que han sostenido trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Ha sido esto lo que nos ha convencido de la necesidad de una imaginación militante que, sabiendo situarse en la realidad concreta, pueda proyectarse hacia el futuro, creando posibilidades para la propia vida y la de los demás, como personas y como colectividades. Esta imaginación es la que hemos descubierto viva en el movimiento obrero mexicano, y en muchos trabajadores y trabajadoras, aún a riesgo de su propia vida o, cuando menos, de su estabilidad laboral.

Estas aspiraciones, compartidas por nosotros como proyecto y como lucha cotidiana, proyectan líneas por las que puede ser posible imaginar un mundo del trabajo reconfigurado por la vida de los trabajadores, en donde se hagan realizables los Derechos Humanos Laborales. Un mundo donde los Derechos Humanos no sean buenas intenciones sino realidades que fortalezcan las posibilidades de vida de los hombres y las mujeres de nuestros países. En esta proyección es que la defensa de los Derechos Humanos se convierte en la anticipación de un futuro, que anima a construir lo posible en nuestra situación concreta. De esta manera es que condensan y proyectan las aspiraciones y esperanzas de la humanidad, al mismo tiempo que intentan realizarlas en los derechos concretos que se van conquistando.

Nos parece fundamental recuperar este carácter utópico, especialmente en estos tiempos, en que veinte años de neoliberalismos han modificado radicalmente las capacidades de esperar y anticipar un mundo donde la justicia se promueva eficazmente. El mundo neoliberal, guiado por la fuerza de los grandes, y no por el mercado perfecto imaginado por los teóricos liberales, contrasta radicalmente con las esperanzas y aspiraciones de trabajadores y trabajadoras. Su experiencia cotidiana se convierte en la expresión más concreta de la imposibilidad de este modelo para una sociedad verdaderamente humana, y la resistencia de la dignidad a sucumbir en la esclavitud. Es la base de un nuevo pensamiento que profundice el descubrimiento de oportunidades para formar comunidades verdaderamente democráticas, donde no sea la ley del más fuerte

la que rija la distribución de recursos y posibilidades.

Hoy es posible encontrar experiencias de solidaridad y participación ligadas al trabajo que van transformando las formas cerradas de concebir nuestra realidad. La experiencia conflictiva pero fructuosa de la lucha de las mujeres en la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de México, que ha logrado generar instancias oficiales de Equidad y Género, son esperanza de un mundo del trabajo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Los triunfos arrebatados, literalmente con sudor y sangre, por las corrientes democráticas disidentes a las dirigencias del sindicalismo corporativo, han mostrado que la fuerza de las bases puede modificar radicalmente el rostro de un sindicalismo que parecía condenado a ser instrumento de represión contra sus propios agremiados. Son posibilidades de una auténtica Libertad Sindical. La experiencia de defensa de su trabajo autónomo que viven diversos pueblos indígenas en toda América, es exigencia de construir un mundo donde verdaderamente puedan caber muchos mundos, que no podemos ignorar. Todas estas luchas y experiencias nos exigen refrendar el compromiso de trabajar por hacer realidad en nuestra tierra, los Derechos Humanos.

Estas experiencias se unen a exigencias concretas hacia el Estado desde diversos frentes: una auténtica política de desarrollo que integre una política industrial con políticas de promoción del campo, las industrias estratégicas y las manufacturas, que favorezca la superación de desigualdades entre los diferentes circuitos productivos. En paralelo, una política de promoción del empleo, que permita la incorporación progresiva de los excluidos que el modelo económico ha hecho crecer geométricamente. Una verdadera atención a la vida y desarrollo de las personas con sistemas adecuados de nutrición, salud, educación, capacitación laboral y acceso a la tecnología. En sus luchas, los trabajadores y trabajadoras integran estas exigencias y otras más, que permiten creer que otro mundo es posible, y luchar para que, efectivamente, lo sea.

Nuestra propuesta de Derechos Humanos Laborales busca unirse y apoyar estas luchas. Lo hemos querido hacer recordando la importancia de concebir los Derechos Humanos Laborales como derechos exigibles, en el marco de la legislación nacional e internacional, y también de la vida cotidiana de trabajadores y trabajadoras, en su espacio social y en su centro de trabajo. Esperamos dar herramientas para que puedan enfrentar la ignorancia e irresponsabilidad del Estado cuando no cuenta con un marco legal suficiente para asegurar la justiciabilidad de los Derechos Humanos Laborales. La justiciabilidad de los Derechos Humanos es una

obligación para los Estados, que deben tomar las medidas conducentes para asegurarla progresivamente. La autorrestricción, al considerar como situaciones políticas las violaciones a estos derechos, constituye una violación en sí misma que la lucha de los trabajadores defensores de derechos humanos busca reparar. Evidenciar las violaciones y exigir mecanismos jurídicos adecuados para su litigio y tutela son parte fundamental de la lucha.

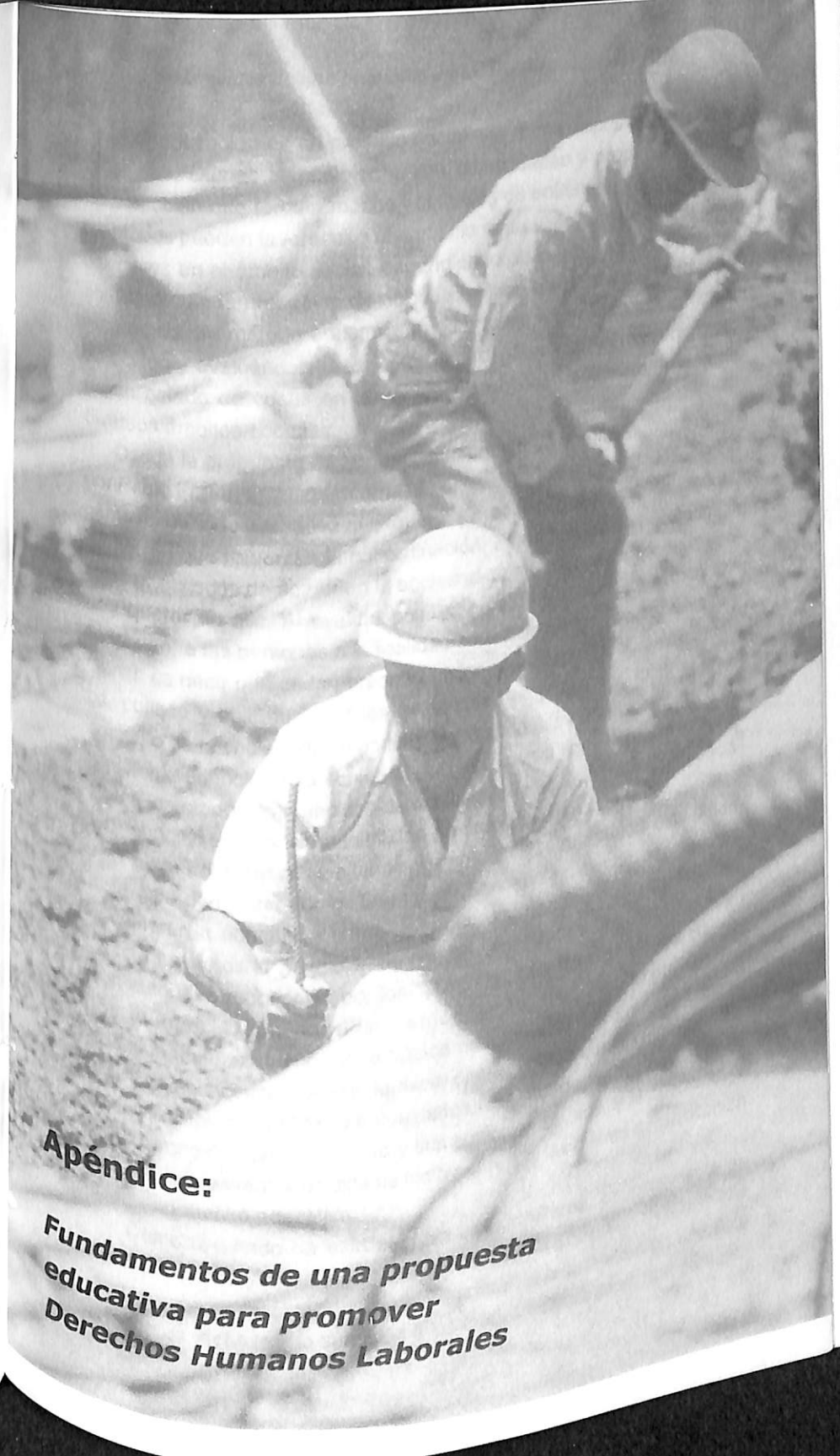
Trazar las posibilidades que ofrecen los Derechos Humanos Laborales, para los trabajadores y trabajadoras, y para toda la sociedad nacional y mundial, es una modesto aporte alternativa que se suma a muchos otros. Es la posibilidad de calentar la inventiva y la imaginación, para que haga posible la creación de nuevos horizontes a realizar y nuevos mecanismos que hagan más cercana su realización. El uso de lo que en nuestras sociedades son posibilidades de acción para trabajadores y trabajadoras, herencia de las luchas del pasado, puede convertirse en la base de un mundo recreado a partir del caminar lúcido y constante de trabajadores y trabajadoras en los mundos del trabajo.

Sabemos que ni nosotros, ni los trabajadores, estamos solos en este caminar. Podemos constatar los pasos de otros y otras que van por vereda semejante, desde diversos frentes. Día con día, académicos nos presentan caídos los presupuestos economicistas de los teóricos del mercado que pretendieron convencernos del fin de la historia. Frentes de diversos grupos sociales se organizan para defender la obligación social de proteger a los más desfavorecidos. Organizaciones de la sociedad civil reclaman cuentas a los gobernantes, construyendo un espacio real de soberanía ciudadana. Pueblos y comunidades reivindican la autodeterminación como freno a las aspiraciones de los modelos transnacionales de producción. Visiones alternativas de la realidad, como la perspectiva de género y la perspectiva desde los pobres, han puesto de manifiesto los terribles mecanismos que generan pobreza y exclusión, y han anunciado posibilidades de una sociedad justa e incluyente. Y los caminos han atravesado océanos, y han reunido a personas de todas las latitudes en clamores comunes realizando lo que se ha llamado la integralidad en la lucha por los Derechos Humanos.

La lucha por los Derechos Humanos Laborales no excluye, pues, otras luchas. Reconoce en ellas la posibilidad de su propio progreso. La lucha social no puede fragmentarse, sino que encuentra en todos los sectores formas diversas de expresión y realización concreta. No deja de estar sujeta a las dificultades que trae la diversidad de intereses, pero tampoco

deja de ser una posibilidad abierta al consenso y la cooperación. Éste es el verdadero trabajo: desarrollar verdaderamente las posibilidades de vida y desarrollo para hombres y mujeres, oponiéndose al trabajo que fragmenta la vida y la instrumentaliza. Es la lucha auténtica por hacer del trabajo vehículo de dignidad humana para cada persona, cada pueblo y para la sociedad.

En el marco de esta lucha anticipativa, que lleva en germen el horizonte utópico, nuestra propuesta de Derechos Humanos Laborales se une a este trabajo. Queremos participar de una respuesta verdadera para nuestro tiempo. Una que sea auténticamente de todos y de todas, aunque resulte conflictiva en un mundo que se empeña en mantener mortalmente una mentira. Nos ofrecemos a la lucha como quien ofrece lo que tiene, sabiendo que nuestra oferta es nuestra pobreza basada en la esperanza de construir juntos un mundo de caminos abiertos para todos los hombres y las mujeres. Que esa solidaridad que nos acoge transforme nuestra pobreza en riqueza y esperanza para todos y para todas.



Apéndice:

Fundamentos de una propuesta educativa para promover Derechos Humanos Laborales

La educación es un proceso social que forma disposiciones prácticas. Dichas disposiciones son capacidades y propensiones de acción que forman modos habituales de enfrentar la realidad. Estos modos pueden favorecer o restringir la realización libre de individuos y colectivos en el ámbito social, dependiendo de su posición (económica, política o cultural) respecto de otros individuos o colectivos en este mismo ámbito. Un método educativo puede, pues, reforzando estos modos de acción y evaluándolos respecto de otros, favorecer el mantenimiento de un estado de cosas en la sociedad, o buscar la transformación de diversos ámbitos sociales.

Desde la propuesta de la educación crítica, desarrollada, entre otros, por Paulo Freire, se ha caracterizado el Modelo Tradicional de Educación como un método educativo que favorece procesos que dan valor a modos de acción que refuerzan la subordinación. Estos modos de acción implican tanto modos de actuar en la sociedad, como modos de conocer, sentir y querer en ella. Al evaluar positivamente los modos de acción que "adecuan" a las personas a la realidad social, desde una perspectiva funcional: es decir que cada persona funcione, desde su posición económica, política y cultural, y en las actividades propias de la misma, en el conjunto de la sociedad. De este modo se promueve una valoración de la propia experiencia en la sociedad que nos lleva a considerar en la sumisión a los modos establecidos de acción para nuestras posiciones sociales específicas, la única posibilidad de convivencia social.

Pablo Freire describió situaciones en donde se reproducía este Modelo (al que denominó como "Educación Bancaria") diciendo que tendía a considerar la educación como un proceso de acumulación de información, a través de la repetición de conocimientos por parte de "maestros", con autoridad reconocida por los "alumnos", que sería asimilada por estos últimos. Daba prioridad, entonces, al discurso expuesto sin cuestionamientos como forma básica de información, a grandes instalaciones y aulas separadas de la experiencia cotidiana, una valoración excesiva de los contenidos sin evaluarlos respecto de las expectativas de los "alumnos" sobre la realidad y sus posibles cambios, y el descuido de las situaciones reales de vida de los "alumnos" y las que se desarrollan en el mismo ámbito educativo.

Como resultado de esta crítica se desarrollaron, especialmente en América Latina y en grupos subordinados de la sociedad, modelos que llamaremos de "Educación Transformadora", que partiendo de una convicción de rechazo a la sumisión a los modos establecidos, que demues-

tran su injusticia en cuanto sostienen una estructura social desigual y donde la vida de las mayorías está amenazada por el hambre y la pobreza, impulsan procesos que valoran positivamente modos de acción evaluados como desajustados e ineficaces para la vida social. Hacían así evidente que, desde el planteamiento tradicional, se ocultaban las razones estructurales de la pobreza intentando responsabilizar de ella a la fortuna o el esfuerzo de cada individuo en la sociedad. Esta educación, que por el rechazo a la sumisión se llamó "liberadora", fundada también su método en una aspiración por la construcción de un mundo más justo e incluyente para todos y todas.

Esta metodología revalora modos de acción propios de esos grupos (integrando en ellos, modos de actuar, conocer, sentir y querer), y descubre en ellos sus posibilidades para construir alternativas de vida en diversos ámbitos sociales. De esta manera se convierte en un factor de análisis crítico de las culturas subordinadas, al mismo tiempo, que las refuerza y se crítica a sí misma frente a ellas, en cuanto es adecuada o no para descubrir esas posibilidades. Este movimiento dialéctico que guía a la metodología es un ir y venir constante de la acción en la que ya vivimos a la reflexión, y de ahí a probar nuevas formas de acción. Así, se trata de un método educativo que da su valor y lugar a la situación real y práctica de los sujetos como el lugar a transformar y, al mismo tiempo, como el lugar de verificación del mismo proceso en cuanto logra transformaciones efectivas y en el sentido que se pretendía. El método no se comprueba a sí mismo, sino que se prueba, evalúa y modifica de acuerdo a las condiciones y posibilidades descubiertas en la situación real, alentado por la aspiración fundamental de justicia.

Las alternativas de vida que construimos con este método se nos ofrecen, en un ámbito determinado (el mismo espacio educativo, la comunidad, la organización, etc.) como experiencia de posibilidades diferentes a las percibidas y evaluadas como tales en la vida cotidiana. Para ello es necesario que las situaciones educativas (el momento educativo de un taller, la experiencia de trabajo transformada en la fábrica, o de lucha en una organización) presenten un cierto grado de contraste respecto de la vida cotidiana. Eso nos permitirá, a un tiempo y progresivamente, analizar las condiciones en que se genera la subordinación (tanto los mecanismos de sumisión que ejercen sobre nosotros, como nuestra propia participación para fomentarla), y reconocer positivamente los modos no subordinados propios en que abordamos nuestra vida cotidiana y las posibilidades alternativas que se abren en ellos. De este modo, el método educativo tenderá a promover la formulación de estrategias prácticas en que hagamos posible la vivencia constante de esa experiencia en el ámbito cotidiano; es decir, estrategias prácticas que nos permitan modificar los ordenamientos que sostienen la situación de subordinación y genere situaciones de mayor justicia y equidad.

Estas estrategias han de probarse en la misma realidad, cuidando en ellas generar todas las condiciones necesarias para su éxito. Este esfuerzo, que involucra no solamente a la persona, al grupo o a la organización que se decide a transformar su realidad, ha de estar sostenida en un ambiente donde se refuerce el deseo de transformación, la voluntad de mantener el análisis para reconocer constantemente las posibilidades abiertas y el ejercicio de formulación, probación y reformulación de las estrategias. El método considera siempre que se habrá de retomar la nueva situación, después del ejercicio de las estrategias, y continuar desde ahí el proceso educativo. La constancia en el ejercicio del método, permitirá descubrir nuevos rasgos de identificación en los miembros del grupo que lo ejercita. De este modo se irá reconfigurando su identidad hasta formar un sujeto colectivo que trabaje con objetivos claros por la transformación de su contexto social.

En cuanto la acción continuada que se opone a los modos dominantes de acción y evaluación de la sociedad, siempre es susceptible de debilitarse, se ha de evaluar constantemente cuáles son las condiciones más propicias para favorecer su reforzamiento, ya sea por la reforma de las estrategias o la insistencia en las mismas, como forma de resistencia. De este modo, la verificación puede asegurar el desarrollo del proceso educativo como una espiral que parte de la práctica, ordena y analiza esa práctica dando una explicación previa, profundiza en las relaciones de todos los elementos y del contexto en que se da la práctica para generar proyectos de acciones alternativas y transformadoras, prueba realizando esas acciones en la situación real y parte de la nueva práctica evaluando los resultados de las acciones y reiniciando el proceso.

Desde nuestra experiencia hemos podido constatar un ejemplo de este Modelo Tradicional en la Formación Sindical que es común en nuestro país. Así descubrimos en la Formación Sindical vicios que han debilitado la construcción de una identidad laboral y sindical fuerte, que permitiera reivindicar los propios intereses y deseos de trabajadores y trabajadoras, y la defensa efectiva de sus derechos.

Entre estos vicios mencionamos:

1. Se tienden a repetir los métodos del sistema escolar tradicional:

a. Prioridad en el discurso como método educativo marginando la convivencia, la práctica y su recuperación crítica, los momentos culturales, los momentos de lucha y movimiento sindical.

b. Da prioridad a los contenidos y descuida, tanto las condiciones de la realidad que se quiere transformar como las condiciones de la misma situación educativa.

c. Pretende contener en su discurso toda la verdad, y no da espacio a los cuestionamientos.

2. Se recurre a grandes explicaciones de teorías sobre la sociedad, la economía, la política, sin profundizar el análisis local y estratégico, desde la situación y las posibilidades del grupo.

3. Se considera al sindicato, muchas veces, como si fuera un apéndice de un partido político, o se confunden las estrategias sindicales con estrategias propias de otros ámbitos políticos.

4. Se descuida la formación de nuevos cuadros y se generan dinámicas que dificultan la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, marginando especialmente a los de reciente ingreso y a las mujeres.

5. Se capacita exclusivamente para coyunturas determinadas (revisiones, reparto de utilidades, etc.)

6. Se toman los cursos como momentos aislados de la vida sindical, se descuida su seguimiento y sus repercusiones en la vida cotidiana, y lo que ésta obliga a revisar y replantear de ellos.

Es por ello que queremos ofrecer una serie de principios metodológicos que puedan ayudar al desarrollo de una educación transformadora, ya sea en forma de momentos educativos (talleres, cursos, etc.) o en el desarrollo de otras actividades propias del grupo o de la organización (celebraciones, movimientos, etc.). Es importante recordar que la educación transformadora considera que el punto de partida es una situación real donde el sujeto ya se encuentra actuando, y que lo que buscará es iluminar críticamente esa acción para modificarla en vistas a la transformación de esa realidad en una realidad más justa. Las acciones y el desarrollo de estrategias de acción múltiple de Derechos Humanos Laborales, son el espacio privilegiado donde se pueden descubrir los fundamentos de la propuesta educativa, y donde se aclaran cada uno de sus movimientos y principios.

Es necesario, pues, al momento de diseñar un proceso educativo:

1. Comprender la realidad social como un todo estructurado. En lo

que hemos explicado arriba hemos expuesto cómo la sociedad toda se va construyendo a partir de las acciones humanas en un proceso de estructuración que, al mismo tiempo, distingue las acciones que establece mecanismos entre ellas y los institucionaliza, dando orden funcional a todo el conjunto (es decir, todo funciona en el conjunto y mide su función frente al conjunto). Uno de los controles que se pueden dar socialmente, a nivel de pensamiento, está en ocultar interacciones entre diferentes aspectos de la sociedad que podrían señalar posibilidades de cambios duraderos en la estructura. Por ejemplo, en el problema de bajos salarios se ocultan las relaciones entre el salario y la responsabilidad del gobierno de generar una estructura estatal que favorezca la redistribución de la riqueza, y se incentiva el reconocimiento de la relación salario-cantidad de trabajo como la única existente. Se restringen las posibilidades de acción para hacer de la sobrecarga de trabajo la única posibilidad de mejorar el salario.

2. Comprender la estructura social en su movimiento histórico. La estructura social no es algo fijo, aunque a veces nos parezca que las cosas no cambian. Es el resultado del juego de fuerzas de diversos agentes a lo largo de la historia, donde la fuerza de algunos y sus normas pueden imponerse durante un largo tiempo, pero no ser por eso definitivas. La historia nos va mostrando cómo las cosas han venido cambiando en la sociedad, y cómo desde las mismas estructuras sociales se van haciendo posibles los cambios por venir. Una comprensión histórica nos abre a la conciencia de que es posible provocar intencionadamente cambios en nuestra sociedad ya que, de hecho, el cambio se está jugando todo el tiempo.

3. Comprender que la estructura social forma a sus miembros en lo que quieren y que esos intereses pueden entrar en pugna. Cuando comprendemos la estructura social en sus cambios, podemos también descubrir que esos cambios no han sido meramente arbitrarios. Los cambios sociales son motivados por los grupos sociales que actúan en un determinado sentido. Conforme se forman esos grupos, se van definiendo también entre ellos, deseos, conocimientos y sentimientos comunes que van definiendo sus objetivos y acciones en común. Van definiendo así, poco a poco, sus intereses comunes, distintos de los de otros grupos, y en ellos se identifican como grupo. Este mecanismo de identificación y distancia de otros grupos va dando forma a nuestra estructura social. En ella podemos entonces distinguir patrones, obreros, campesinos, estudiantes, abogados, etc.

En una sociedad capitalista, un interés fundamental a descubrir es el interés por apropiarse de la ganancia que deja la producción del trabajo de la sociedad. En ese interés, trabajadores y trabajadoras pueden definir su propia posición, frente a la posición que tienen otros grupos, especialmente la posición de aquellos que son dueños de las máquinas o instalaciones en que ellos trabajan. Al definir su posición concreta en este proceso de producción (que es la base de lo que se puede considerar una definición de clase, pero que pueden incluir elementos que no han sido tradicionalmente considerados en este concepto, como el género, la raza, la pertenencia a un grupo cultural, etc., formando una definición concreta compleja) estos trabajadores y/o trabajadoras pueden construir formas de acción en común que dirijan el enfrentamiento de intereses con quienes comparten desde una posición distinta un mismo espacio de producción a través del trabajo. Es decir, pueden diseñar estrategias propias que mantengan la claridad de objetivos que tienen respecto a los que pueden tener otros grupos. Así pueden ir definiendo un camino de acción que les abra posibilidades reales de transformación de la realidad.

4. Ayudarse de teorías sobre la sociedad y sus cambios que pueden contribuir a construir y fortalecer la estrategia. Es imposible para ninguna persona que tenga una visión completa de toda la realidad. Ya lo hemos explicado arriba. Hay, sin embargo, posiciones que pueden facilitar el contacto con diferentes perspectivas sobre la misma realidad, y el espacio para la reflexión de las mismas, su discusión y la recreación de éstas frente a nuevas experiencias. Es la posición de los analistas profesionales. Sus trabajos pueden resultar ayudas importantes para la formulación de estrategias y para su implementación o revisión crítica, pero usarlos requiere claridad suficiente en los propios objetivos y la consideración crítica de los intereses propios de los analistas, distintos de los intereses de los trabajadores y/o trabajadoras. Es importante abordar, pues, estos materiales con preguntas propias, con intereses y problemas propios que queremos resolver, y saber que la solución no va a encontrare directamente en esos libros, sino que tendremos que construirla desde nuestra propia experiencia que ahora incluye también el conocimiento de estos trabajos de análisis, o estas teorías sobre la sociedad.

5. La actitud de quienes trabajan por transformar la realidad requiere moverse de la acción a la reflexión continuamente. La transformación de la realidad no se hace pensando, pero la acción sin pensamiento puede llevar a dar "palos de ciego" y dañar gravemente las posibilidades de vida y acción que pretendíamos ampliar. Todo proceso que

emprendemos siempre combina acción y pensamiento, aunque podemos muchas veces no darle importancia a alguno de estos momentos. Es importante, por eso, que tengamos espacios propios para dar fuerza a cada momento y dejar que la acción nos haga pensar, y el pensamiento nos permita imaginar nuevas posibilidades de acción, y el orden más adecuado que podríamos seguir en ellas.

6. La narración, como posibilidad para recuperar las lecciones de nuestra lucha. En general, entre los trabajadores y las trabajadoras la forma más común de recuperar su propia experiencia es la narración. Los testimonios y descripciones de las luchas que han vivido, o de las maneras en que logran mantener la ilusión, la confianza y las ganas de vivir, pueden convertirse en oportunidades de conocer alternativas de pensamiento, de querer o de sentimiento en la realidad que nos permitan imaginar nuevas maneras de acción y de estrategia. Nos revelan con frecuencia las carencias de nuestros métodos educativos, y también sus aciertos, así como nos pueden también dar una visión más clara de la posición que estamos jugando en el proceso de trabajo y también en el proceso educativo. Es además una manera de dejar conocimiento a futuros grupos que pudieran iniciar procesos semejantes. Por otro lado, la narración generalmente requiere y viene acompañada de la construcción de espacios de bienestar, confianza y cercanía que facilitan el diálogo y la convergencia de deseos, favoreciendo o fortaleciendo la unidad y el consenso en el grupo que trabaja por transformar la realidad.

7. La formación requiere siempre la acción conjunta. La educación transformadora no puede jugar la posición de analista externo de los procesos que intenta desencadenar. Tiene que reconocerse necesariamente inserta en el mismo proceso, y para ello el educador ha de procurar insertarse en ello, y mantener la conciencia de su inserción vigilando sus transformaciones en su conocimiento, su voluntad y su sentimiento. La acción compartida nos abre posibilidades de acompañamiento y de esquemas educativos que permitan una capacitación más efectiva y completa en relación con la situación concreta que vamos viviendo.

8. La acción requiere siempre de una buena dosis de imaginación creativa. Como ya hemos dicho, la acción se desarrolla siempre fundada en las condiciones de posibilidad que se abren en la realidad. Pero estas condiciones no son meramente hechos históricos, sino el modo como enfrentamos esos hechos, encontrando en ellos diversas posibilidades. Los hechos los enfrentamos desde una manera de conocerlos, una manera de sentirnos en ellos, y una manera de querer algo en ellos. Los

hechos no son realidades que solamente conozcamos, sino que nos despiertan deseos sobre lo que queremos que sea la realidad. En esos deseos, determinamos libremente nuestra acción. Los deseos son cosas por realizar y, por tanto, todo está por determinarse. Tenemos la necesidad de hacer un proyecto de lo que queremos que sea, y ahí es importante nuestra capacidad para imaginar todo lo que se podría en esta realidad concreta si aplicamos a ella nuestra acción y nuestro trabajo. No se trata de mero voluntarismo, pero sí de soltar las amarras para imaginar caminos de acción que puedan sacarle todo el fruto a lo que podemos hacer con las cosas, y no quedarnos atrapados en las acciones que se nos imponen en la vida como si fueran las únicas que se pueden realizar.

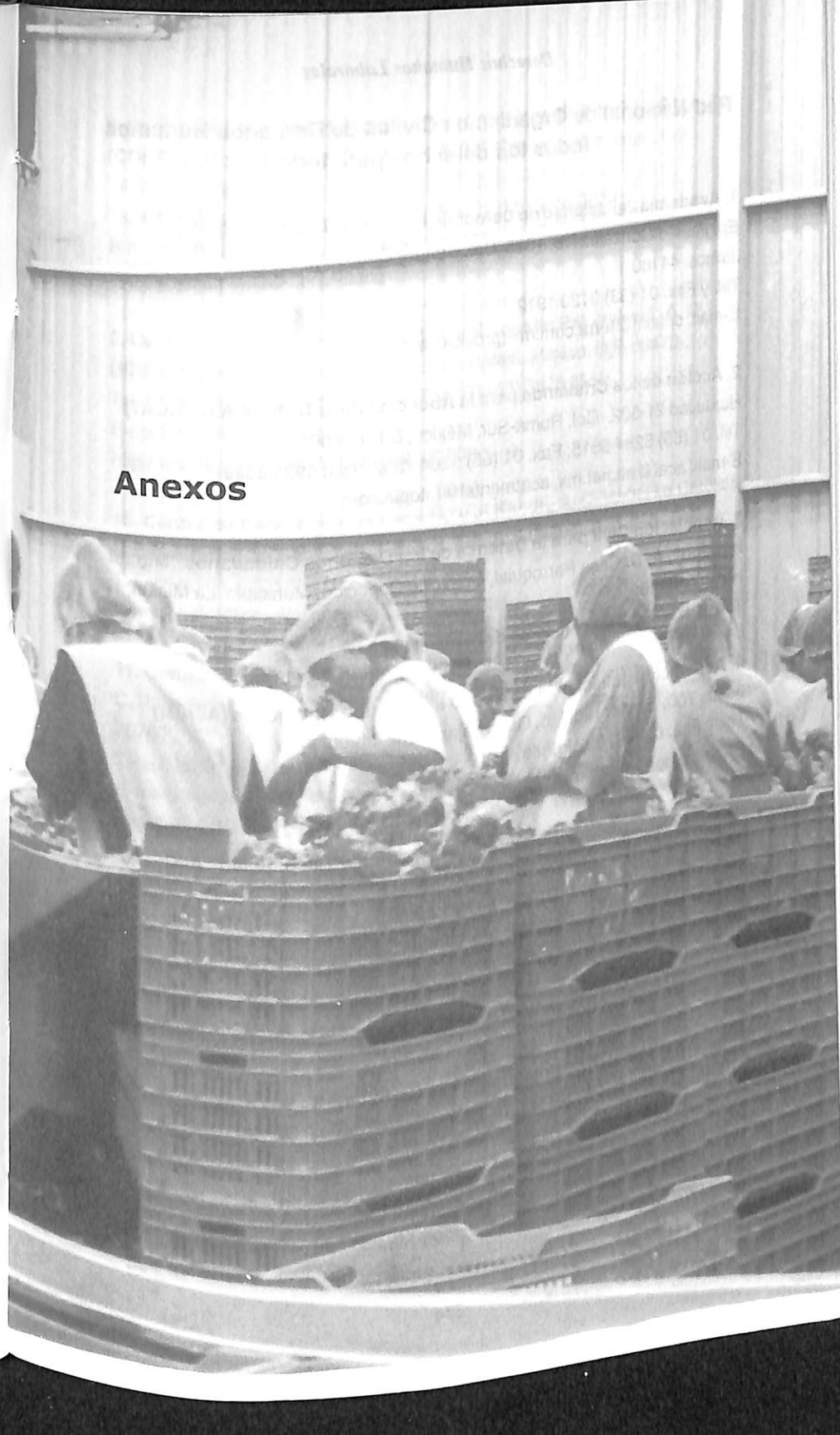
Para ello ha sido importante el concepto de utopía. Una utopía es lo podría colmar por entero nuestros deseos. Podemos simbolizarlo en momentos de nuestra vida en que sentimos colmados esos deseos; esos momentos en que nos sentimos plenamente felices. Estos momentos se convertirán en fuente para animar los deseos, y para no conformarnos con una vida que no nos traiga esa felicidad; nos ayudan a desear que las cosas sean mejores en cualquier circunstancia y nos animan para trabajar en contra de cualquier freno u obstáculo a ese bien. Son como señales de la utopía en el camino.

9. Ir formando un grupo de compañeros y compañeras de referencia. Un trabajo educativo es siempre una actividad social. Aprendemos de lo que vamos viviendo con otros y otras, lo que nos va cuestionando de su manera de vida y las cosas en que nos encontramos que pensamos y queremos lo mismo o algo semejante. Ahí se van formando relaciones que pueden ayudarnos a sostener nuestros deseos, la problematización de la situación, nuestros conocimientos y nuestra acción, a pesar de las dificultades. En estas relaciones nos vamos también identificando como miembros de un mismo colectivo y copartícipes de una misma aspiración.

Al formar estos grupos podemos ayudarnos a soportar los problemas que nos acarrea cambiar nuestra forma de pensar y cambiar nuestros deseos. Este proceso no es sencillo, porque las maneras como se imponen los criterios y deseos dominantes son fuertes y, generalmente, da miedo romper con sus esquemas para inventar esquemas nuevos. Muy comúnmente buscan convencernos a través del miedo a ser descalificados, de no decir nuestras preguntas y no expresar nuestros sentimientos. El grupo, por el contrario, ha de procurar amistades fuertes que faciliten la comprensión, el diálogo y la confianza para preguntar aquello que no entendemos y que nos sorprende, o para expresar nuestros sentimientos.

El objetivo de este apéndice ha sido facilitar, a quienes quieran iniciar procesos educativos para promover la defensa de los Derechos Humanos Laborales, elementos para plantear una metodología que tienda a abordar el problema desde una perspectiva integral, aportando, al mismo tiempo, ideas para el diseño de talleres o procesos educativos, como criterios para la evaluación y el desarrollo del mismo trabajo educativo. Así también, puede servir lo señalado para generar criterios de evaluación de las acciones de defensa de Derechos Humanos Laborales, observándolas como acciones educativas. Para una propuesta de taller, como la hemos desarrollado en Cereal, pueden consultar "Cómo Defendernos. Carpeta para la Promoción de Derechos Humanos Laborales".

Anexos



Red Nacional de Organismos Civiles de Derechos Humanos "Todos los derechos para todos"

1. Academia Jalisciense de Derechos Humanos, A.C. (AJDH)
Epigmenio González No. 1325 Col. Centro, Guadalajara, Jalisco. 44180
Tel. y Fax. 01 (33) 3120 1912
E-mail: contint@terra.com.mx (provisional)

2. Acción de los Cristianos para la Abolición de la Tortura. A.C. (ACAT)
Huatusco 21-502, Col. Roma-Sur, México, D.F. 06760
Tel. 01 (55) 5264 6515. Fax. 01 (55) 5264 7332, (55) 5901 2539
E-mail: acat@att.net.mx, acatmental@tutopia.com

3. Asociación Civil para la Defensa de los Derechos Ciudadanos "Miguel Hidalgo", A. C. Casa Parroquial, Domicilio Conocido, Municipio La Misión, Hidalgo. 42260,
Tel. 01 (759) 723-2429 (caseta-dejar mensaje).

4. Asociación Jalisciense de Apoyo a los Grupos Indígenas (AJAGI)
Jesús 700, Sector Hidalgo, Guadalajara, Jal. 44200
Tel. y Fax. 01 (33) 3825 6886,
E-mail: ajagi@infosel.net.mx

5. Centro de Derechos Humanos de la Montaña, Tlachinollan, A. C.
Mina, No 77, Tlapa, Guerrero. 41304
Tel. 01 (757) 476 12 00, 01 (757) 476 12 20,
E-mail: tlachinollan@laneta.apc.org, cdhm@tlachinollan.org
http://www.tlachinollan.org

6. Centro de Derechos Humanos "Los Príncipes" Oaxaca, Oaxaca

7. Centro de Derechos Humanos "Fray Bartolomé de Las Casas", A. C. (CDHFBC) Calle de Brasil No. 14, Barrio de Mexicanos, C.P. 29240. San Cristóbal de las Casas, Chiapas
Tel. 01 (967) 678 7395, 678 3548, 678 73 96, Fax: 678 3551
E-mail: cdhbcasas@laneta.apc.org, bmartinez@frayba.org.mx
http://www.laneta.apc.org/cdhbcasas/index.html

8. Centro de Derechos Humanos "Fray Francisco de Vitoria O.P.", A. C. (CDHFV) Odontología No. 35. Desp. 23. Col. Copilco Universidad. C.P. 04370. México D.F.
Tel. 01 (55) 5659 6797 ext. 227. Tel y Fax. 01 (55) 5659 3823
E-mail: cdhfvitoria@laneta.apc.org
http://www.laneta.apc.org/vitoria

9. Centro de Derechos Humanos "Miguel Agustín Pro Juárez", A. C. (PRODH) Serapio Rendon 57-B Col. San Rafael .México, D.F. 06470
Tel. 01 (55) 5566 7854, 5546 8217 Fax. 01 (55) 5535 6892
E-mail: prodh@sjsocial.org
http://www.sjsocial.org/PRODH/default.htm

10. Centro de Derechos Humanos Ñu'u Ji Kandií, A. C. Isabel La Católica No. 21. Barrio San Sebastián. Tlaxiaco, Oaxaca. 69800
Tel. y Fax: 01 (953) 552 04 51
E-mail: cdhk@prodigy.net.mx

11. Centro de Derechos Humanos Tepeyac del Istmo de Tehuantepec, A. C. Privada la Providencia No. 100 Barrio La Soledad, Tehuantepec, Oax. 70760
Tel y Fax. 01 (971) 715 14 42
E-mail: tepeyac@laneta.apc.org, cdhtepeyac@prodigy.net.mx
http://www.redtdt.org.mx/organismos/tepeyac.html

12. Centro de Derechos Indígenas A. C. (CEDIAC) Domicilio Conocido, Bachajón, Chiapas. 29943
Tel. y Fax. 01 (919) 671 0021 / 671 00 48
E-mail: cediac2001@prodigy.net.mx, larriag@avantel.net

13. Centro de Derechos Indígenas "Flor y Canto", A. C. García Vigil No. 702, Centro, Oaxaca, Oaxaca. 68000
Tel. y Fax. 01 (951) 514 30 94
E-mail: fycac@prodigy.net.mx
http://www.redtdt.org.mx/organismos/florycanto.html

14. Centro de Derechos Humanos "Fray Matías de Córdova". A.C. 5a. Oriente No. 38, entre 3a. y 5a. Norte (Planta Alta),Tapachula, Chiapas. 30700
Tel y fax 01 (962) 625 5686

E-mail: fraymatias@prodigy.net.mx

15. Centro de Estudios Fronterizos y Promoción de los Derechos Humanos, A. C. (CEFPRODHAC) Zaragoza No. 650 3er. Piso Desp. 13, Zona Centro, Cd. Reynosa, Tamps. 88500
Tel. y Fax. 01 (899) 922 24 41 y 922 49 22
E-mail: cefprodh@micros.com.mx

16. Centro de Derechos Humanos "Don Sergio", A. C. Calle Felicidad No. 22 Col. El Paraíso. Tejalpa Municipio de Jiutepec, Morelos 62570
Tel. Cuernavaca: 01 (777) 321 07 32
E-mail: aliciaarines@hotmail.com

17. Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Humanos, A. C.
Acapulco, Guerrero

18. Centro Potosino de Derechos Humanos, A. C. (CEPODHAC)
Constitución No. 1130. Barrio San Sebastián. San Luis Potosí, SLP, C.P. 78349
E-mail: cepodhac@mailcity.com

19. Centro Regional de Defensa de los Derechos Humanos José María Morelos y Pavón, A. C. 13 Norte No. 723. Barrio La Villa. Chilapa. Guerrero C.P. 41100
Tel. 01 (756) 475 0196 (dejar recado) Fax. 01 (756) 475 0425 (públi co)
E-mail: cedehummo@hotmail.com

20. Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) Av. Alcalde 447. Zona Centro. Guadalajara. Jalisco. C.P. 44200
Tel y Fax: 01 (33) 3614 8095
E-mail: cereal@ilfc.iteso.mx

21.- Centro Regional de Derechos Humanos "Bartolomé Carrasco", A. C.
Mariano Azuela no. 203 Col. José Vasconcelos, Oaxaca, Oax. 68120
Tel y Fax. 01 (951) 516 12 21
E-mail: crdhbarca@prodigy.net.mx

22. Ciudadanía Lagunera por los Derechos Humanos, A. C. (CILADHAC)
Palmas 927 Sur. Col. Jardines de California, Torreón, Coahuila. 27240

Tel. y Fax. 01 (871) 718 44 65
E-mail: victorcabrera@ieee.org , victorcabrera@infosel.net.mx, moisespicazo@hotmail.com, protesto77@hotmail.com

23. Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos, A. C. (CADHAC)
Padre Mier 617, Pte. Zona Centro, Monterrey, Nuevo León. 64000
Tel. 01 (81) 8343 5058 Fax. 01 (81) 8343 6618
E-mail: cadhac@avantel.net
http:// www.n-e-t.com/cadhac/

24. Colectivo Educación para la Paz. (CEPAZ) Calle Cerrada de Cuba No. 3. Int. 8. Barrio Tlaxcala. San Cristóbal de las Casas, Chiapas. 29240
Tel. y Fax: 01 (967) 678 6194
E-mail: cepaz@laneta.apc.org

25. Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea de Barrios
México, D. F.

26. Comisión de Derechos Humanos "La Voz de los sin voz"
V. Carranza No. 26, Coyuca de Benítez, Guerrero. C.P. 40991
Tel. 01 (781) 452 0144, Fax (público): 01 (781) 452 0539

27. Comisión de Solidaridad y Defensa de los Derechos Humanos, A.C. (COSYDDHAC) Calle Terrazas No. 2408 Col. Pacífico, Chihuahua, Chih. 31030
Tel y Fax. 01 (614) 415 0486 y 410 7755
E-mail: cosyddhac@infosel.net.mx

28. Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos, A. C. (CIDHM) Guerrero No. 4- 110, Col. Centro, Cuernavaca, Morelos. 62000
Tel. y Fax. 01 (777) 318 55 68
E-mail: cidhmor@laneta.apc.org
http://www.axon.com.mx/org/cidhmor

29. Comisión Intercongregacional "Justicia, Paz y Vida" Patricio Sanz 449, Col. del Valle, México, D.F. 03100
Tel. 01 (55) 5536 91 37 Fax. 01 (55) 5687 25 05
E-mail: cidejpv@laneta.apc.org

Tel. y Fax. 01 (871) 718 44 65
E-mail: victorcabrera@ieee.org , victorcabrera@infosel.net.mx, moisespicazo@hotmail.com, protesto77@hotmail.com

23. Ciudadanos en Apoyo a los Derechos Humanos, A. C. (CADHAC)
Padre Mier 617, Pte. Zona Centro, Monterrey, Nuevo León. 64000
Tel. 01 (81) 8343 5058 Fax. 01 (81) 8343 6618
E-mail: cadhac@avantel.net
http:// www.n-e-t.com/cadhac/

24. Colectivo Educación para la Paz. (CEPAZ) Calle Cerrada de Cuba No. 3. Int. 8. Barrio Tlaxcala. San Cristóbal de las Casas, Chiapas. 29240
Tel. y Fax: 01 (967) 678 6194
E-mail: cepaz@laneta.apc.org

25. Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea de Barrios
México, D. F.

26. Comisión de Derechos Humanos "La Voz de los sin voz"
V. Carranza No. 26, Coyuca de Benítez, Guerrero. C.P. 40991
Tel. 01 (781) 452 0144, Fax (público): 01 (781) 452 0539

27. Comisión de Solidaridad y Defensa de los Derechos Humanos, A.C. (COSYDDHAC) Calle Terrazas No. 2408 Col. Pacífico, Chihuahua, Chih. 31030
Tel y Fax. 01 (614) 415 0486 y 410 7755
E-mail: cosyddhac@infosel.net.mx

28. Comisión Independiente de Derechos Humanos de Morelos, A. C. (CIDHM) Guerrero No. 4- 110, Col. Centro, Cuernavaca, Morelos. 62000
Tel. y Fax. 01 (777) 318 55 68
E-mail: cidhmor@laneta.apc.org
http://www.axon.com.mx/org/cidhmor

29. Comisión Intercongregacional "Justicia, Paz y Vida" Patricio Sanz 449, Col. del Valle, México, D.F. 03100
Tel. 01 (55) 5536 91 37 Fax. 01 (55) 5687 25 05
E-mail: cidejpv@laneta.apc.org

30. Comisión para la Defensa de los Derechos Humanos, A. C.
Av. 20 de Noviembre, Oriente No 49-2., C.P. 91000. Apartado Postal No 123, Xalapa, Veracruz
Tel. y Fax. 01 (228) 814 24 01
E-mail: cddhac@infosel.net.mx
http://www.edg.net.mx/~cddhac/

31. Comisión Regional de Derechos Humanos "Mahatma Gandhi", A. C.
Guerrero No. 240-B, Tuxtepec, Oaxaca. 68300
Tel. y Fax. 01 (287) 875 29 33
E-mail: crdh_mahatmaghandi@hotmail.com

32. Comité de Defensa y Apoyo a Comunidades y Pueblos Indios (CODACPI) México, D.F.

33. Comité de Defensa de las Libertades Indígenas (CDLI) Jiménez entre 5 de febrero y Periférico Norte No. 78 Barrio San Miguel. Palenque, Chiapas. 29960
Tel. 01 (916) 345 0841, Fax. 345 0054

34.- Comité de Derechos Humanos Ajusco Parroquia de la Resurrección
Av. Aztecas esquina con Ixtlixochitl. Col. Ajusco, México, D.F. 04300
Tel. y Fax: 01 (55) 5617 1101
E-mail: platalandini@prodigy.net.mx

35. Comité de Derechos Humanos de Comalcalco, A. C. (CODEHUCO)
Boulevard Leandro Rovisora Wade No. 300 Altos, Col. Centro, 86300, Comalcalco, Tabasco
Tel. y Fax: 01 (933) 334 0779
E-mail: codehuco@yahoo.es, codehuco@redtdt.org.mx

36- Comité de Derechos Humanos "Fr. Pedro Lorenzo de la Nada, O.P.", A. C. Central Sur No. 83. Barrio Guadalupe. Apartado Postal 19, Ocosingo, Chiapas. 29950
Tel. 01 (919) 673 0883
E-mail: pedrolorenzo@laneta.apc.org

37. Comité de Derechos Humanos de Colima, No gubernamental, A. C. Venustiano Carranza No. 611. Col. Miguel Hidalgo, Colima, Colima.

28010
Tel. y Fax. 01 (312) 314 65 27
E-mail: naranjo_efrain@hotmail.com

38. Comité de Derechos Humanos y Orientación Miguel Hidalgo, A.C. (CODHOMHAC) Alvaro Obregón No. 38 A, Col. Mariano Balleza, Dolores Hidalgo, Guanajuato. C.P. 37800
Tel. y Fax. 01 (418) 182 53 81

39. Comité de Derechos Humanos Pueblo Nuevo, A. C. Laurel No. 129 Planta Alta, San Pedro Mártir, Tlalpan, México, D.F. 14650
Tel. y Fax. 01 (55) 5655 98 42, 55 13 60 87 (casa Virginia)
E-mail: spueblonuevo@hotmail.com

40. Comité de Derechos Humanos de Tabasco, A. C. (CODEHUTAB)
Andrés Sánchez Magallanes No. 844 Altos, Centro, Villahermosa, Tabasco. 86000.
Tel. 01 (993) 314 07 80 Fax. 01 (993) 312 83 62
E-mail: codehutab@prodigy.net.mx

41. Comité de Derechos Humanos de la Sierra Norte de Veracruz, A.C.
Av. Revolución No. 22, Huayacocotla, Veracruz. 92600
Tel. y Fax. 01 (774) 758 0178
E-mail: codhsnv@sjsocial.org ; azepeda@sjsocial.org

42. Comité Sergio Méndez Arceo Pro Derechos Humanos de Tulancingo, Hgo., A.C. Av. Juárez Norte No. 606, Tulancingo, Hidalgo. 43600
Tel. 01 (775) 753 30 29 Fax. 753 12 08
E-mail: derhgo@avantel.net

43. Comité de Derechos Humanos "Sembrador de la Esperanza". A. C.
Av. Principal s/n, Col. Emiliano Zapata. Parroquia de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro. Acapulco, Guerrero.
Tel. y Fax: 01 (744) 442 64 33 Tel. 01 (744) 441 8786, 447 86 82
E-mail: codehumse@hotmail.com

44. Frente Cívico Sinaloense. Secretaría de Derechos Humanos
Angel Flores # 355 Pte. (interior) Col. Centro, Culiacán,Sinaloa. C.P. 80000
Tel. y Fax. 01 (667) 752 03 13

E-mail: fcs@uas.uasnet.mx

45. Familia Franciscana Internacional - México (FFIMex) Pascle No. 390, Col. Pedregal de Sto. Domingo, Del. Coyoacán, México, D.F. C.P. 04360
Tel. y Fax. (55) 53 38 74 94, 53 38 74 95
E-mail: ffimex@laneta.apc.org, franint@ffimex.org, paz@ffimex.org
http://www.laneta.apc.org/ffimex/

46. Indignación, Promoción y Defensa de los Derechos Humanos A. C. Calle 14 # 187 X 23 Y 25. Col. Garcia Ginerés, Mérida, Yucatán. C.P. 97070
Tel/Fax: 01 (999) 925 2759
E-mail: ipddh@sureste.com
http://www.indignacion.org

47. Instituto Guerrerense de Derechos Humanos, A. C. Av. Juan Alvarez No. 47. Col. Centro, Chilpancingo Guerrero. 39000
Tel. y Fax. 01 (747) 471 65 87
E-mail: instguerrerense@yahoo.com.mx

48. Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario, A. C. (IMDEC) Programa de Derechos Humanos., Pino No. 2237- A Col. Del Fresno, Guadalajara, Jal. 44900
Tel. 01 (33) 3810 4536, (33) 3811 0944 Fax. (33) 3811 0714
E-mail: epaci@imdec.net
http://www.imdec.net

49. Programa de Derechos Humanos y Educación para la Paz. CIFS-ITESO Periférico Sur-8585, Guadalajara, Jalisco. 45090
Tel. 01 (33) 3669 3493, (33) 3669 3544, Fax. (33) 3669 3545
E-mail: cperalta@iteso.mx , jorgee@iteso.mx, y gerardpv@iteso.mx
http://www.dh.iteso.mx/

50. Programa de Derechos Humanos. Universidad Iberoamericana Ciudad de México Prolongación Paseo de la Reforma No. 880. Col. Lomas de Santa Fe., México, D.F. C.P. 01210
Tel. 01 (55) 5267 4272. Tel. y Fax. 01 (55) 5267 4054, (55)5267 4192
E-mail: derechos.humanos@uia.mx

http://www.uia.mx/ibero/campus/dh/default.html

51. Programa Universitario de Derechos Humanos. Universidad Iberoamericana-León Ap. 1-26, Libramiento Norte Km 3, León, Guanajuato. 37000
Tel. 01 (477) 710 06 32 y 710 06 91, Fax. 01 (477) 711 54 77
E-mail: luis.delaossa@leon.uia.mx

52.- Programa de Derechos Humanos. Universidad Iberoamericana-Puebla Boulevard del Niño Poblano 2091, U. Territorial Atlixcáyotl, Puebla, Pue. 72430
Tel. y Fax 01 (222) 229 0700 ext. 568, 01 (222) 231 0794
E-mail: ingrid.vanbeuren@iberopuebla.net, eugenia.sanchez@iberopuebla.net

53. Respuesta Alternativa, A. C. Servicio de Derechos Humanos y Desarrollo Comunitario. Novelistas 118, Himno Nacional Primera Sección, San Luis Potosí, SLP 78280
Tel. 01 (444) 815 33 57, Fax 01 (444) 821 25 14
E-mail: ralternativa@hotmail.com

54. Servicio, Paz y Justicia. Tabasco. (SERPAJ) 2 de Abril No. 149 Col. Centro. Villahermosa Tabasco. 86000
Tel.y Fax. 01 (993) 314 1912
E-mail: serpatab@yahoo.com.mx

55.- Taller Universitario de Derechos Humanos, A. C. (TUDH) Doctor Carmona y Valle No. 32 Bis. Col. Doctores. México D.F. 06720
Tel. y Fax: 01 (55) 5578 7598
E-mail: tudh@msn.com

Secretaría Técnica de la Red-TDT
Juan Antonio Vega Báez, Secretario Técnico
Patricio Sanz 449
Col. del Valle, C.P. 03100, Del. Benito Juárez, México D.F.
Apartado Postal 7-1479
México, D. F., C. P. 06700
Tel.(55) 55 23 99 92
secretario@redtdt.org.mx
redtdt@redtdt.org.mx
http://www.redtdt.org.mx

Actualizado: 13/11/2002

Directorio y Servicios de algunas dependencias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Secretaría del Trabajo y Previsión Social Periférico Sur 4271 Col. Fuentes del Pedregal, Conmutador: 5645 3995
Domicilio: Av. Azcapotzalco La Villa Col. Santo Tomás
Conmutador: 5394 5166
Domicilio: Periférico Sur 4118 Col. Jardines del Pedregal
Conmutador: 5568 3720
Domicilio: Progreso 120 Col. Escandón
Conmutador: 5271 1525

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Dr. Andrade 45 Col. Doctores
Conmutador: 5761 0022 ext. 1390

Unidad de Contraloría Interna Carretera Picacho Al Ajusco 714 Col. T. De Padierna. Información, quejas y denuncias: 5644 1237

Dirección General de Inspección del Trabajo Carretera Picacho Al Ajusco 714 Col. T. De Padierna. Departamento de Asesoría y Orientación: 5645 4719

Dirección General del Registro de Asociaciones Domicilio: Periférico Sur 4118 Col. Jardines del Pedregal. Información sobre registro y actualización de asociaciones de trabajo y patrones: 5568 3720 ext. 3313

Coordinación General de Asuntos Internacionales Domicilio: Periférico Sur 4271 Col. Fuentes del Pedregal. Información sobre la Organización Internacional del Trabajo: 5645 4218

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo Luis Moya 124
Asesoría, Conciliación y Defensa Gratuitos en Juicios Laborales: 5644 9784

Las comisiones publicas de derechos humanos frente a los derechos humanos laborales

Art. 102 Constitucional, apartado B: El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los Derechos Humanos que otorga el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos y omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos. Formularán recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

(Con este artículo se fundamenta la creación y el ejercicio de las Comisiones Públicas de Derechos Humanos, pero se restringe su acción en los asuntos laborales, sin que haya justificación válida para ello. Ha motivado un gran movimiento social para quitar esta restricción, pero no ha habido respuesta positiva de parte de los Poderes de la Unión).

Comisiones	Limitaciones	Posibilidades
Baja California y Guerrero	No tienen limitaciones	Todas las que permite su marco normativo
Hidalgo y Jalisco	Hidalgo: Impedida para conocer conflictos laborales entre particulares. Jalisco: No habla de impedimento expreso en esta materia	• Pueden conocer de violación de derechos humanos en materia laboral que afecten a empleados de dependencias o municipales; • Difundir los derechos humanos; • Proveer la observancia de los derechos humanos en el país, con el impulso de iniciativas, respecto del sistema de protección; • Impulsar medidas preventivas que impidan las violaciones, y • Hacer investigación en cuanto a impacto hipotético de daños que lleguen a causarse.
Comisión Nacional, Baja California Sur, Campeche, Colima, Chihuahua, Distrito Federal, Durango, México, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sono-	No pueden conocer asuntos relacionados con conflictos de carácter laboral.	• Difundir los derechos humanos; • Proveer la observancia de los derechos humanos en el país, con el impulso de iniciativas, respecto del sistema de protección; • Impulsar medidas preventivas

Comisiones	Limitaciones	Posibilidades
ra, Tabasco, Tamaullipas, Tlaxcala y Veracruz		que impidan las violaciones, y • Hacer investigación en cuanto a impacto hipotético de daños que lleguen a causarse.
Michoacán y Coahuila	Impedidos para conocer de actos y resoluciones de organismos y autoridades laborales	• Difundir los derechos humanos; • Proveer la observancia de los derechos humanos en el país, con el impulso de iniciativas, respecto del sistema de protección; • Impulsar medidas preventivas que impidan las violaciones, y • Hacer investigación en cuanto a impacto hipotético de daños que lleguen a causarse.
Chiapas	Incompetente en materia laboral	
Guanajuato	Impedida para conocer asuntos y resoluciones de carácter laboral	
Yucatán y San Luis Potosí	Impedida para conocer asuntos laborales	

Elaboró: Lic. Carmen Herrera

Bibliografía

Bidart Campos, Germán, *Teoría General de los Derechos* Humanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1992.

Calva, José Luis. México, más allá del neoliberalismo. Opciones dentro del cambio global. Plaza and Janes. México, DF, 2000.

Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, *Derechos Humanos: Nociones* Generales, Serie de Materiales Educativos, México, No.1.

Chipoco, Carlos, *En Defensa de la* Vida, Centro de Estudios y Publicaciones, Lima, Octubre 1992.

Flores Olea, Víctor y Mariña Flores, Abelardo. Crítica de la globalidad. Dominación y liberación en nuestros días. FCE, primera reimpresión. México, 2000.

Gallardo Gómez, Rigoberto, *et al*, *Propuesta Alternativa de una Comprensión Transformadora de la Realidad Obrera*, México, 1998, Inédito.

Insulza, José M., El contexto de la crisis, en González Casanova, Pablo y Aguilar Camín, Héctor (coords.). México ante la crisis. SXXI. México, 1985.

Juárez Sánchez, Laura. ¿Cuál es la situación de los trabajadores a 20 años de la globalización económica en México?, en Evidencias, No. 838, año XVIII, agosto 12 del 2002.

López Casillas, Cuauhtémoc A., "Dos ideas sobre la integralidad y los Derechos Humanos". Texto de apoyo para el Taller Nacional "Educación popular en Derechos Humanos", primera parte. Área de Educación Popular para la Paz, la Solidaridad y los Derechos Humanos de IMDEC, Guadalajara, Jal., 1991

Meyer, Lorenzo. Fin de régimen y democracia incipiente. México hacia el siglo XXI. Editorial Océano. México, DF, 1998.

Oficina Internacional del Trabajo, *La Libertad Sindical*, Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1988.

Oficina Internacional del Trabajo, *Las Normas Internacionales del Trabajo*, Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1988.

Oficina Internacional del Trabajo, *Procedimientos en Materia de Convenios Internacionales del Trabajo*, Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1988.

Organización de las Naciones Unidas, *Informe sobre la Situación de la* Mujer, Pekín, 1995.

Organización de las Naciones Unidas, *Mecanismos para los Derechos Humanos*, Ginebra, 1988.

Ortega Max, *Neoliberalismo y lucha sindical* , 1982, CENCOS-CRT, México, D.F., 1995

Rodríguez, Rivera, Carlos, *Dios y los Obreros*, Mesa Obrera Sindical del MCCLP, México, 1991.

Rodríguez y Rodríguez, Jesús. *Instrumentos Internacionales básicos de Derechos Humanos, comentados*, comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 1994.

Sugarman, Jim , *Field Guide to Labor Rights*, Essential Books. Washington D.C.

Thompson, J. José, Cuadernos de Estudio. Serie: Educación y Derechos Humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. San José, Costa Rica, 1988.

Velasco, David, Habitus, *democracia y acción popular. La Sociología de Pierre Bourdieu aplicada a un estudio de caso*, ITESO, Guadalajara, 2000.

Cómo Defendernos. Carpeta para la Promoción de Derechos Humanos Laborales, IMDEC-CEREAL, México, 1999.

El desafío neoliberal: respuestas, propuestas, programas de acción del movimiento de los trabajadores. Neoliberalismo y Movimiento de los Trabajadores. Colección CLAT. Documento aprobado Por el X Congreso de la CLAT. Pria Grande, Estado deSao Paulo, Brasil; del 19 al 25 de Septiembre de 1993.

Flexibilizar la normatividad laboral: BM, Evidencias. Junio, 2001. Nº 808.

La Discriminación en México: Los Casos de los/las Migrantes, las Mujeres Trabajadoras, los Pueblos Indígenas y la Comunidad Lésbico-Gay, ProDH-CEREAL- Centro de Apoyo al Trabajador Migrante Mexicali, México, 2001.

"Derechos Humanos Laborales en México: entre la imagen protectora y una política de represión", Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 1997, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 1998.

"Los Derechos Humanos Laborales: El Lado Oscuro de la Modernización", Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 1998, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 1999.

"Precarización e Inestabilidad en el Empleo, ¿Nueva Cultura Laboral?", Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 1999, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 2000.

"Derechos Colectivos, ¡Todavía!", Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2000, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 2001.

"Entre la Continuidad y la Resistencia", Informe de Violaciones de Derechos Humanos Laborales en México durante el año 2001, Centro de Reflexión y Acción Laboral de Fomento Cultural y Educativo, México, 2002

Salarios y empleo en el contexto primer informe de gobierno de Fox. Reporte de investigación. Centro de Análisis Multidisciplinario. FE-UNAM. Julio- agosto de 2001.

Legislación Nacional

Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.
Código Federal de Procedimientos Civiles.
Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común, y para toda

la Republica en materia de fuero federal.
Constitución Política Mexicana.

Ley de Amparo.
Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
Ley Federal del Trabajo.
Ley Federal de Responsabilidad de los Servidores Públicos.
Ley de Seguro Social
Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
Reglamento de la Procuraduría Federal de la defensa de Trabaja.
Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Legislación Internacional

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
Convención Americana sobre Derechos Humanos.
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
Convención sobre Derechos del Niño.
Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo.
Declaración Universal de los Derechos Humanos.

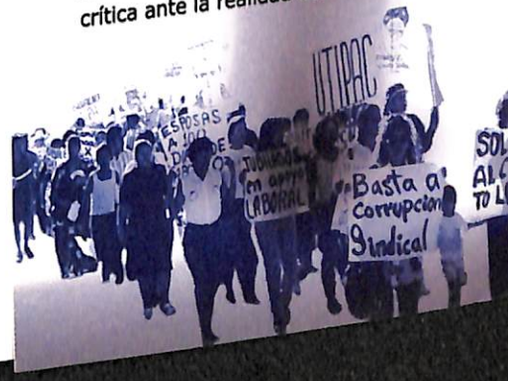
ESTE LIBRO SE TERMINO DE IMPRIMIR
EN DICIEMBRE DEL 2002
EN LASSER QUALITY PRINT
C.4 MZ. 74 LT. 2 COL. JOSE LOPEZ PORTILLO, DEL.
IZTAPALAPA. C.P. 09920 MEX. D.F.
TEL.: 58-59-86-20

SE IMPRIMIERON
2000 EJEMPLARES

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), es el proyecto obrero de Fomento Cultural y Educativo, A.C.

Nace en 1991, y colabora con el movimiento de los trabajadores y trabajadoras mexicanos en cuatro líneas:

- Creando e impulsando grupos de trabajadores que quieran organizarse en su centro de trabajo, y fortaleciendo corrientes o sindicatos democráticos, mediante asesoría especializada en talleres, cursos y procesos educativos de corto, mediano y largo plazo;
- Reforzando los valores culturales, religiosos e ideológicos de la clase trabajadora, de modo que defiendan su conciencia de clase y sus conquistas, mediante la organización y la solidaridad;
- Dando a conocer, promoviendo y defendiendo los derechos humanos laborales, tanto ante organismos nacionales como internacionales, mediante el conocimiento, asesoría y seguimiento de algunos casos (despidos, cierres, recuentos sindicales, violación a la libertad sindical, etc.) y la impartición de talleres y cursos específicos, y
- Creando materiales que difundan las luchas de los trabajadores y sus puntos de vista, den información verídica y alienten una postura crítica ante la realidad del trabajo.



Ponemos en sus manos, una herramienta renovada para acotar la incertidumbre que pretende ser la norma de la vida laboral del país, para defender lo que se va conociendo y para reivindicar aquello a lo cual uno tiene derecho y que representa una dosis socialmente verificable de dignidad humana. Realmente creemos que sin justicia laboral, democracia, independencia y libertad sindicales, no hay paz laboral alguna. Realmente creemos que los derechos humanos laborales son imprescindibles e irrenunciables a la hora de una cruzada nacional por una vida democrática a la altura de los habitantes del país.

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Fundación Friedrich Ebert
Representación en México

CEREAL

