

## **Migración Regional en México**

**Por: Mónica Amairani Jiménez Serratos**

La migración es un movimiento de población que consiste en dejar el lugar de residencia para establecerse en otro país o región, generalmente por causas económicas o sociales.

En el caso a tratar se debe a causas económicas propiciadas por la situación laboral de los estados del suroeste, principalmente de Chiapas, Puebla y Oaxaca, problema que nos ataca actualmente; sin embargo, este problema siempre ha existido, de hecho, fue uno de los principales motivos que provocaron la revolución mexicana en el siglo anterior.

La Revolución Mexicana fue un conflicto armado que inició el 20 de noviembre de 1910 con un levantamiento encabezado por Francisco I. Madero para derrocar al presidente Porfirio Díaz.

La Revolución Mexicana es considerada el acontecimiento político y social más importante de México del siglo XX por las causas que enarbó y los cambios que trajo consigo.

Una de las principales causas que propició este conflicto armado fue la situación laboral, las condiciones laborales eran pésimas, obreros y campesinos carecían de protección laboral por lo cual estaban expuestos a la sobreexplotación, la mayoría de los trabajadores incluso debían cumplir con jornadas de más de 12 horas por un sueldo miserable de 75 centavos, sin embargo, cuando los trabajadores y campesinos trataban de manifestar su inconformidad, fueron reprimidos brutalmente. Un ejemplo es el asesinato de obreros durante la Huelga de Cananea (1906) y de Río Blanco (1907).

La explotación laboral efectuada en las haciendas fue un negocio redondo para los poderosos. Personajes que no les bastó el sufrimiento diario de cientos de familias obligadas a laborar, además, lucraban con las "ganancias" de los peones.

Estos eran obligados a comprar dentro de las mismas tiendas de la hacienda, donde los productos se les vendían varias veces más elevados de su costo real; sólo les alcanzaba para adquirir algunas legumbres y cuando ya no tenían posibilidad de seguir pagando, el tendero les hacía un "préstamo" cuyos intereses ascendían se disparaban. La deuda que se convertía en impagable pasaba a los hijos, quienes, desde ese momento, se condenaban a saldarla a como diera lugar.

Eran llamadas "de raya" porque, debido a que casi ningún trabajador sabía escribir, y firmaban con una raya el registro de nómina. Sin embargo, el pago ni siquiera era con dinero real, sino en el mejor de los casos con monedas hechas por la propia hacienda o por una especie de vales que canjeaban en los lugares. Naturalmente, los engaños y fraudes eran cosa de todos los días, pues les pagaban mucho menos de lo que les prometían.

Comprar dentro de las mismas tiendas de la hacienda, donde los productos se les vendían varias veces más elevados de su costo real; sólo les alcanzaba para adquirir algunas legumbres y cuando ya no tenían posibilidad de seguir pagando, el tendero les hacía un "préstamo" cuyos intereses ascendían se disparaban. La deuda que se convertía en impagable pasaba a los hijos, quienes, desde ese momento, se condenaban a saldarla a como diera lugar.

Estos eran obligados a comprar dentro de las mismas tiendas de la hacienda, donde los productos se les vendían varias veces más elevados de su costo real; sólo les alcanzaba para adquirir algunas legumbres y cuando ya no tenían posibilidad de seguir pagando, el tendero les hacía un "préstamo" cuyos intereses ascendían se disparaban. La deuda que se convertía en impagable pasaba a los hijos, quienes, desde ese momento, se condenaban a saldarla a como diera lugar.

Como consecuencia de este movimiento armado y gracias a todos los mexicanos que participaron en dicho movimiento social se promulgo la constitución que nos rige actualmente donde se reconocen derechos y obligación para todos los mexicanos así como otorga las garantías para su protección, en materia laboral se creó el artículo 123 que regula las condiciones laborales, así como la relación patrón-trabajador, además de esto se publicó la ley reglamentaria para dicho artículo, la ley federal del trabajo, con este gran acontecimiento México avanza grandemente en materia laboral ya que los trabajadores se encontraban en un rango de protección por nuestra ley.

Sin embargo a pesar de la existencia de la legislación mexicana la situación laboral actual deja mucho que desear, al momento de ser aplicada, ya que las empresas o patrones son omisivos en gran parte de los derechos que les corresponden a los trabajadores, además de esto la aplicación de la ley no ha sido de observancia general ya que los sectores de la población que analizamos son víctimas de la violación a sus derechos laborales siendo explotados y poco renumerados por su trabajo, y entonces me surge la incógnita ¿de verdad, valió la pena el movimiento revolucionario? Ya que en lugar de avanzar hemos ido retrocediendo en cuestión laboral, a tal grado que regresamos a muchas situaciones que sufrían los mexicanos antes del movimiento armado.

## **Factores que propician la Migración Regional**

En la actualidad, la búsqueda de empleo se está convirtiendo en complicada para muchas personas y para muchas profesiones en nuestro país. Sin embargo, existen sectores más vulnerables y con menor oportunidad laboral, al cierre de la primera mitad del 2017, el podio de las entidades federativas del país con la peor calidad en el mercado de trabajo se integra por Chiapas, Puebla y Oaxaca.

Esto sin tomar en cuenta que son los estados con más rezago educativo, donde la mayoría de los jóvenes no asisten a la escuela contando con altos niveles de alfabetización, situación que no les permite desarrollarse profesionalmente sin mencionar que muchos de ellos no tienen el dominio del español, situación de la cual se aprovechan los grandes caciques para explotarlos laboralmente sin que tengan una remuneración equivalente con su trabajo. <sup>1</sup>

Los principales sectores del territorio chiapaneco son comercio, servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, así como servicios educativos, que aportan alrededor de la mitad de su actividad económica, la cual registró una caída de 1.9% a tasa anual desestacionalizada en el primer trimestre del año; además, ocupó el séptimo lugar nacional con menor monto de Inversión Extranjera Directa (IED) entre enero y junio del 2017.

En Puebla, una quinta parte de su economía depende del conjunto de industrias manufactureras, esencialmente automotriz; si bien el crecimiento de este sector aceleró la actividad económica del estado, la calidad del empleo se ubica entre las peores del país. En IED entró en la posición 20 en captación.

Mientras una tercera parte de la economía oaxaqueña se enfoca en comercio y servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, cuya actividad total ganó ritmo al inicio del 2017. Sin embargo, se ubicó en el top 10 de las entidades con bajos recursos por inversión extranjera.

Éste es un indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos. Incluye a las personas que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones, más las que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y las que laboran más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

---

<sup>1</sup> CONAPO/www.conapo.gob.mx/ Consejo Nacional de Población

La mayoría de los trabajadores de Chiapas, Guerrero y Oaxaca percibe un salario insuficiente para comprar la canasta alimentaria. En esos estados también se registran los ingresos más bajos del país, la mayor tasa de informalidad y los niveles más altos de población por debajo de la línea de bienestar mínimo, o lo que los expertos llaman: la línea de pobreza extrema por ingresos.

Gran parte de la población ocupada en Chiapas, Guerrero y Oaxaca se emplea en el sector informal: por un lado, se encuentra vulnerable por la condición de la unidad para la que trabaja y simultáneamente son económicamente endeble por el monto de las remuneraciones que perciben, según información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) para el periodo abril-junio del 2018.<sup>2</sup>

En los datos anteriores se considera a la población que no recibe ingresos por su fuerza de trabajo, rubro que clasifica a los trabajadores dependientes no remunerados y a los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades agrícolas de subsistencia.

Lo anterior expresa que seis de cada 10 personas no tienen ingresos suficientes para cubrir sus necesidades de alimentación, aun cuando destinaran todo su salario a ellas.

Ante esta situación la población opta por migrar a estados donde las oportunidades laborales sean mayores, donde sus ingresos les permitan cubrir sus necesidades básicas.

Una de las principales fuentes de empleo para este sector de la población es la producción de berries, donde Jalisco es el pionero en producción a nivel nacional. El cultivo de berries se triplicó sólo en cinco años. Según la Subsecretaría de Planeación del Gobierno del Estado, eso ha permitido que la exportación de frutos del bosque supere los beneficios económicos del tequila: producto emblema del suelo jalisciense.

Los principales municipios productores de frutos son Zapotlán El Grande, Jocotepec, Gómez Farías, Zacoalco, Tuxpan, Sayula y Zapotiltic. Desde allí, los países a los que principalmente exportan son Estados Unidos, Canadá y Holanda. Sin embargo, en años recientes se ha visto una expansión hacia los mercados asiáticos, en específico a países como Japón, Singapur y los Emiratos Árabes Unidos.

---

<sup>2</sup> INEGI/ <https://www.inegi.org.mx>

Con ocho a 10 jornaleros por hectárea en promedio, el cultivo de berries en el Estado de Jalisco otorga trabajo a 70 mil personas, algunas de ellas procedentes de otros estados, principalmente del Sur del país. Los trabajadores se emplean en 27 municipios de Jalisco, en los que se cultiva alguna de esas frutillas: arándano, frambuesa, fresa y zarzamora.

Esta es una importante cifra que demuestra que Jalisco se ha convertido en una de las principales fuentes de trabajo de nuestro país, pero lo que ningún analista publica es a que costo esta cifra ha ido aumentando, esto sin contar que la mayoría de empresas de berries son extranjeras, por lo tanto, las ganancias quedan fuera de nuestro país, agotando los recursos naturales que nos corresponden.

Dichas empresas se aprovechan de la situación económica laboral en que se encuentra el sector de la población del suroeste, enviando reclutadores para contratación de personal, prometiéndoles que van a ganar más que en sus propios estados y efectivamente no se equivocan en eso sin embargo no le dicen a cambio de que tendrán un buen salario, y bajo qué condiciones de vivienda estarán.

Esta técnica les ha ido funcionando tanto, a tal grado que no contrataran personal propiamente Jalisciense, sino que deciden emplear a los migrantes regionales, quienes con el fin de salir de la pobreza extrema en que se encuentran entregan todo su recurso humano a dichas empresas que día con día se están enriqueciendo, y me pregunto ¿Vale la pena del desgaste físico de los mexicanos, para hacer potencialmente rica a una empresa extranjera? ¿Es proporcional las ganancias que se quedan en nuestro país, con las que se van al extranjero? O ¿Dichas empresas pretenden enriquecerse, abusando de los recursos humanos y naturales de nuestro país?

### **Derechos laborales de los Migrantes**

El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho laboral está caracterizado por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación de patrono y trabajador, así como es un derecho dedicado a la clase obrera que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patrones, así como persigue un mismo fin el de proteger al trabajador y lograr una justicia social por lo que es un derecho unitario, asimismo, es un derecho progresivo ya que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

Las normas expresas o de Derecho escrito, que deben ser observadas en el Derecho del trabajo son:

A) La Constitución, en materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Los derechos establecidos en el artículo 123, son conocidos como “garantías sociales”. No sólo el Artículo 123 constitucional tiene relación con el Derecho del trabajo. Pueden mencionarse, además los siguientes artículos:

a) Artículo 5º, que consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode a cada quien.

b) Artículo 32, que consagra el Derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades.

c) Artículo 73 fracción X, que otorga al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución.

d) Artículo 115 fracción VIII que alude a que las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, con base en lo dispuesto en el Artículo 123 y sus leyes reglamentarias.

e) Artículo 116 que establece una regla paralela para las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores.

B) La Ley Federal del Trabajo, constituye una norma reglamentaria de la Constitución. La LFT, según lo determina su Artículo 1º, es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado “A”, de la Constitución. El apartado “B”, a su vez, está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.<sup>4</sup>

C) Los reglamentos de la Ley. En el Artículo 89 de la Constitución, relativo a las facultades del Presidente de la República se menciona que tiene la obligación de “Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia”. Esta constituye la facultad reglamentaria del titular del poder ejecutivo que habrá de ejercer apoyándose en los secretarios del despacho encargados del ramo a que el asunto corresponda (Art. 92).

D) Los Tratados Internacionales.

---

<sup>4</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

Su aplicación resulta de los dispuestos en el Art. 6, que exige, para su validez, que hayan sido celebrados y aprobados en los términos del Art. 133 de la Constitución, o sea, por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado.

Las normas jurídicas plasmadas en el artículo 123 Constitucional, contienen los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores mexicanos, obtenidos principalmente, a lo largo de nuestra historia nacional, a través de diversos movimientos sociales.<sup>5</sup>

El poder del pueblo trabajador se distingue con el nacimiento del artículo 123 constitucional, mismo que a su vez obliga o genera la necesidad que una ley reglamentaria, siendo esta la ley federal del trabajo, reglamentaria el apartado “A”, reguladora de las relaciones contractuales laborales entre los trabajadores y patrones, de la iniciativa privada; esto es, personas morales como cualquier empresa, sociedad, asociación o personas físicas que contraen lo servicios personales y subordinados de un trabajador, lo que finalmente los convierte en patrones y estarán sujetos a las disposiciones que en materia de trabajo dicte el artículo 123 constitucional, apartado “A” .<sup>6</sup>

De igual forma y toda vez que trabajador es aquel que realiza una activada que le sea solicitada mediante un pago o cobro de un salario, resultaba contrario a derecho que los ciudadanos que prestaran sus servicios para el gobierno con sus empleados, carecieran de normatividad alguna que defendiera o velara por sus intereses y es así como nace el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, con la intención de establecer normas que rijan relación entre los titulares del gobierno y sus trabajadores, contemplando, desde luego, la obligación de constituir su propio tribunal, así como su propia legislación.

La importancia de éste artículo radica en que en sus dos apartados, tanto en el “A” como en el “B”, establece los principios básicos de la legislación laboral mexicana, esto es, el mínimo de condiciones destinadas a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones, entre estas condiciones podemos mencionar las siguientes: la duración de la jornada de trabajo, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, protege a la mujer durante el embarazo, el salario mínimo que deberán percibir los trabajadores, la participación en las utilidades de la empresa, capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, también establece el derecho de coalición de los trabajadores y la seguridad social.

---

<sup>6</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

En este caso al tratarse de obreros, la relación laboral es regulada por el apartado A del artículo 123 que establece los derechos laborales de los trabajadores, a partir de los cuales se hará un análisis entre lo que debería ser y lo que en verdad es con relación a las relaciones laborales que tienen los migrantes regionales.

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

Esta prerrogativa prevista por el artículo 123, además de evitar la explotación laboral pretende cuidar la salud de los trabajadores ya que una jornada laboral de 8 horas o más restringe el tiempo que una persona puede dedicar a actividades necesarias para la salud física, mental y emocional, con diferentes padecimientos que afectan la calidad con que se desempeña. Una jornada laboral mayor nos mantiene expuestos al estrés, al sedentarismo y a la mala alimentación.

Sin embargo, estas empresas mantienen expuestos a sus trabajadores a largas jornadas de trabajo, iniciando sus labores a las 7:00 am, lo cual es impide desayunar correctamente, jornadas que normalmente terminan a las 8:00 pm, dando una hora para ingerir alimentos, lo cual si calculamos el tiempo que estos trabajan asciende aproximadamente a 12 horas diarias, las cuales son pagadas con un sueldo aproximado de 300 pesos diarios lo cual no es equivalente para el tiempo trabajado.

Sin embargo es mucho más remuneraste que el sueldo que podrían obtener en sus comunidades de origen, situación de la cual las empresas extranjeras se aprovechan para abusar de la necesidad de empleo que tienen los obreros, dándoles muy poco tiempo para descansar, sin contar la falta de pago de las horas extras que estos realizan, ante la ignorancia de la ley que tienen los trabajadores aceptan tener este tipo de jornada de trabajo, creyendo que es mucho mejor que lo que tienen en sus comunidades, pero al paso de las semanas el cansancio es evidente de tal manera que repercute en su rendimiento laboral.

- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Cuando estas empresas realizan su reclutamiento en las comunidades de origen de los trabajadores, convencen a todo tipo de personas sobre los beneficios e ingresos que obtendrán si acuden a trabajar a las empresas de berries, muchas veces sin cerciorarse de la edad de las personas que traen consigo, sin embargo para la contratación, la realizan con documentos falsas que acreditan su mayoría de edad la mayoría de ellos siendo menor de edad, y aun así cumple con jornadas laborales iguales o mayores a las que realizan trabajadores menores de edad, es evidente su falta de profesionalismo, pues las características físicas de los trabajadores evidencia su corta edad de vida, a pesar de eso, cuando les realizan auditorias todo



lo encuentran dentro de los márgenes legales, siendo entonces la legislación mexicana una burla para las empresas extranjeras.

- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.<sup>7</sup>

A pesar de la existencia de este apartado, estas empresas trabajan durante los 7 días de la semana, los 365 días del año, no dando oportunidad a descanso alguno, de igual manera los domingos se realizan jornadas laborales de igual tiempo que los demás días de la semana, no obteniendo mayor remuneración que la ya acostumbrada, violando por completo esta prerrogativa de ley.

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

Lo aquí descrito en lo absoluto es respetado para los migrantes regionales, ya que al enterarse de sus embarazos son rescindidas de su trabajo por lo cual al encontrarse en estado de embarazo prefiere callarlo continuando con la realización de sus actividades normales exponiendo en lo absoluto su salud física y la del producto que llevan en el vientre, ahora bien si los trabajadores no gozan de descansos ante el exceso de trabajo menor se les otorgará a las mujeres, descansos extraordinarios que les permitan alimentar a sus hijos.

- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del

---

<sup>7</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.<sup>8</sup>

Por lo que vela este artículo, se ve absolutamente respetado ya que ninguno de los trabajadores tiene un salario inferior al mínimo, al contrario la mayoría de los trabajadores, perciben alrededor de dos o tres salarios mínimos, lo que ganan muy poco, ya que los que ganan más perciben salario de mil pesos diarios, sin embargo no es totalmente remuneraste el salario con el desgaste físico que realizan los trabajadores, ya que las jornadas laborales son excesivas, arriesgando la integridad física y psicológica de los trabajadores.

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

En esta cuestión se ven diferentes tipos de discriminación, la primera se manifiesta cuando el sueldo que perciben los trabajadores locales y por otro lado los migrantes regionales, ya que los locales obtienen mayor remuneración hasta en un 50% de descuento sobre el sueldo de los migrantes, siento que lo trabajadores foráneos son los que realizan las tareas más pesadas y menos remuneradas.

En el país se presenta una doble carga de disparidades laborales para las mujeres. Perciben menores ingresos por el mismo trabajo que los hombres y se emplean más en puestos no profesionales incluso cuando tengan mayores capacidades. Las mujeres en México tienen mayores niveles académicos que los hombres y aun así reciben menor paga. Y mientras más alto aspire una mujer, mayor será la diferencia porcentual entre su salario y el de un hombre en la misma posición.

La brecha salarial se profundiza conforme más alto es el nivel jerárquico de la plaza a ocupar. Entre los trabajadores de la escala más baja de las empresas e instituciones, la diferencia salarial es de 5% mientras que en los puestos directivos y profesionales la diferencia de salarios puede llegar ser de hasta 15%, de acuerdo con datos de los Indicadores de Género de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, levantada por el Inegi. Las nuevas generaciones de mujeres estudian más que los hombres, pero sus ingresos por realizar el mismo trabajo son menores. En la clasificación de grupos de edad se observa que todas las mujeres de entre 15 y 49 años han estudiado, en promedio, más que los hombres. Sólo las mujeres mayores de 59 años o más tienen menor escolaridad que sus iguales masculinos. Esta situación evidencia el cambio generacional: las generaciones más jóvenes tienen mayor participación en la población escolarizada que las generaciones pasadas.

---

<sup>8</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

En promedio las mujeres estudian 1 año más que los hombres, este nivel incrementa a 1.21 años en la edad universitaria. Económicamente vulnerables por salario y por falta de oportunidades

En el país se presenta una doble carga de disparidades laborales para las mujeres. Por un lado, perciben menores ingresos por realizar el mismo trabajo que los hombres y, por otro, tienen mayores probabilidades que los hombres de ocuparse en puestos no profesionales aun cuando sí hayan concluido sus estudios profesionales.

El porcentaje de las mujeres con estudios profesionales que tienen ocupaciones no profesionales se incrementa para las mujeres muy jóvenes y para las que están en edad reproductiva o maternal. En México hay 3 mujeres por cada 10 con educación media superior y superior ocupándose en actividades poco calificadas; entre la población masculina, la proporción se reduce a 2 por cada 10.<sup>9</sup>

- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
  - a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
  - b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
  - c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
  - d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
  - e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

---

<sup>9</sup> [www.eleconomista.com.mx](http://www.eleconomista.com.mx)

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.<sup>10</sup>

- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

En cada una de las empresas agrícolas que contratan migrantes regionales, los hacen laborar jornadas extraordinarias donde son pagadas alrededor de 20 a 30 pesos cada hora de jornada lo cual se ve inferiormente disminuido con lo establecido por la ley, no sin antes hacer el comentario que existe personal menor a los 16 años que vienen a trabajar con identidades falsas y sin embargo laboran jornadas extraordinarias.

- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo

---

<sup>10</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

Por lo relevante a las viviendas, anteriormente las empresas contrataban casas habitaciones que les proporcionaban a los trabajadores, sin embargo, las condiciones de salubridad eran mínimas ya que en cada habitación dormían de 10 a 20 personas, con un mínimo espacio para el desarrollo personal, además de esto cada casa contaba con aproximadamente 50 trabajadores que compartían uno o dos baños, una cocina y un patio pequeño para todos. De un tiempo a la fecha realizaron convenio con la empresa Tracsa, que son habitaciones móviles, donde en un espacio aproximado de 24 metros cuadrados están instaladas, 10 literas, por lo que ve a 20 personas por traila por lo cual no puede generar el libre desarrollo personas, pues estas trailas se encuentran instaladas dentro de la misma empresa, por lo cual no pueden salir a los pueblos, estableciéndoles horarios de entrada, y únicamente llevándolos al pueblo una vez a la semana y esto es para que puedan cobrar su sueldo en los cajeros bancarios, instalándoles dentro de la misma empresa tiendas, lavanderías y todo con mismas ganancias para la empresa.

- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

En este punto, las empresas cubren cabalmente, ya que ellos se ven beneficiados con que los trabajadores realicen trabajos de calidad, por lo que el primer día antes de ingresar a sus actividades se les capacita sobre cada uno de los trabajos que puedan realizar para que los realicen eficazmente.

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

Los trabajadores, se encuentran afiliados al seguro social, porque cuentan con acceso a los diferentes tipos de seguros, realizando el patrón y los trabajadores las aportaciones correspondientes, para el pago de los servicios que se puedan requerir por los accidentes labores que puedan suscitar durante las jornadas laborales.

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

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

Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.<sup>11</sup> Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

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

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

---

<sup>11</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

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

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

En meses pasados al finalizar la primer temporada de cosecha en una de las empresas de berries, fueron despedidos alrededor de 100 trabajadores algunos recién llegados de sus comunidades de origen por lo que considero, que esta fracción de la constitución se ve totalmente violada que ya fueron despedidos y además de todo eso los dejaron sin vivienda y sin la posibilidad de regresarse a sus comunidades de origen, por esto es necesario que el estado verifique las condiciones de los derechos laborales en nuestro país.

- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.
- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en

cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.
- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:<sup>12</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.
- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

<sup>13</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.



## **Los Derecho Humanos en las Relaciones Laborales**

La persona humana, con independencia de su nacionalidad, género, raza, color, idioma, religión o convicción, origen étnico o social, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, opinión política o cualquier otra condición, es titular de un conjunto de derechos básicos que deben ser respetados, protegidos y cumplidos por los Estados y por la comunidad internacional en su conjunto. Así, los derechos humanos se convierten en una referencia esencial en los ordenamientos jurídicos. Los derechos laborales contribuyeron de manera importante a este logro jurídico.

En el plano nacional, la Constitución mexicana (1917) y la Constitución de Weimar (1919) fueron los primeros textos constitucionales que elevaron los derechos laborales a la cúspide del ordenamiento interno, los cuales fueron seguidos por la casi totalidad de las constituciones nacionales del siglo XX. Simultáneamente en el tiempo, en el plano internacional, se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (1919) por medio del Tratado de Versalles, que también recogió una serie de principios fundamentales para el mundo del trabajo. Posteriormente, casi al final de la Segunda Guerra Mundial, los estados miembros de la OIT elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944) en la cual amplió las funciones del organismo internacional y especialmente se destacó la importancia del respeto de los derechos laborales básicos en las sociedades contemporáneas.

Los derechos sociales, al igual que los derechos laborales, son derechos humanos. Sin embargo, la vulneración de los derechos laborales se sigue haciendo notoria a pesar de ser considerados derechos humanos. Debido a la necesidad de asegurar a los trabajadores se ha buscado que los derechos humanos tengan un impacto en las relaciones de trabajo.<sup>14</sup>

En la Declaración de Viena de 1993 todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y vinculados a la dignidad humana. Los instrumentos internacionales deben considerar los derechos humanos en forma global y de manera igualitaria, por lo que en el concepto de “derechos humanos” debemos incluir sin duda alguna los laborales.

---

<sup>14</sup> Instituto de Investigaciones Jurídica/UNAM

Desde que en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 se proclamó que toda persona tiene derecho al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a la o el trabajador, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana; y el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses, quedó signada con mucha claridad la consideración de que un grupo básico de derechos laborales eran indispensables para avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano. Si no se hubieran establecido principios y estándares internacionales que regularan el acceso igualitario al trabajo, así como condiciones de desarrollo, algo sustancial hubiera faltado en este esfuerzo internacional resultado de luchas y acuerdos sociales, tales elementos constituyen el núcleo básico de los derechos laborales, que se detentan por el sólo hecho de ser humanos. De este modo, tenemos también a los derechos humanos laborales como prerrogativas de aspiración universalista.

La historia de la defensa de los derechos humanos en las relaciones de trabajo en México agregó a su trayectoria un avance importante: la posibilidad de que los organismos públicos de derechos humanos conozcan e investiguen quejas relacionadas a las violaciones en materia laboral, en el ámbito administrativo.

Aquellas que no sean de orden jurisdiccional, podrán ser materia de recomendaciones a las autoridades públicas por parte de las Comisiones de Derechos Humanos. Con esta trascendente facultad que se otorga a los organismos públicos de Derechos Humanos, se consolida en nuestro país un mecanismo más de exigibilidad de los derechos humanos laborales que permite un ejercicio más pleno a las personas.

De este modo se cuenta con más instrumentos jurídicos para hacer valer un derecho humano directamente relacionado con la dimensión de la dignidad: el derecho al trabajo y todos los derechos derivados de éste. Por eso, las Comisiones de Derechos Humanos tienen ante sí una ardua tarea consiste en ser vigilantes del respeto a los derechos humanos laborales y exigir que sean observados a plenitud por las autoridades públicas.

Este artículo propone ofrecer elementos de comprensión de los derechos humanos emergentes dentro de las relaciones de trabajo. Por eso enfatizamos que éstos surgieron de la mano de los demás derechos humanos, debido a que el trabajo, como actividad fundamental para las personas, ha desempeñado un papel imprescindible en el camino hacia la dignificación de la vida. En ello estriba la importancia de la nueva competencia que tienen los organismos públicos de Derechos Humanos para su defensa.<sup>15</sup>

- La vigencia de los Derechos Humanos en las relaciones de trabajo

Cualquier lugar en donde el trabajador lleve a cabo la prestación de sus servicios bajo la subordinación de su empleador, constituye el principal espacio donde pueden verse seriamente afectados sus derechos humanos: intimidad, vida privada, libertad de expresión por mencionar algunos. Derechos que deberían tener una certera vigencia en el interior del área donde el trabajador labora.

La verdadera realidad en la que diariamente se desenvuelve el vínculo laboral demuestra claramente la existencia de una situación de superioridad entre empleador-empleado.

Mencionado lo anterior podemos señalar que el respeto, así como el ejercicio de los derechos humanos de los trabajadores, se ha tornado realmente difícil debido al poder de dirección y administración que tiene el empleador en su empresa. La situación de subordinación y dependencia a la que se encuentra sometido el trabajador representa el ejercicio de poder real por parte de un particular (empleador o empresario) que recae precisamente sobre otro particular, hecho que acerca la relación laboral a un vínculo de jerarquía entre supra ordenado y subordinado propio del derecho público.

El derecho del trabajo, en su búsqueda por evitar los abusos que se originan en esta relación de mando y obediencia, presenta la misma lógica inscrita en los derechos humanos. Esto nos lleva a buscar formas más perfectas de protección al interior de la relación de trabajo, que permitan a los trabajadores gozar plenamente de sus derechos humanos frente a su empleador y frente a los otros trabajadores, y con ello no nos referimos sólo a los derechos de contenido laboral o, más propiamente señalado, derechos sociales, sino que también a aquellos derechos que se conocen como inespecíficos o, en rigor, derechos civiles, políticos, económicos y culturales, como por ejemplo el derecho a la intimidad, a la honra, a la vida privada o a la libertad de expresión, e incluso podríamos pensar en el derecho a la participación.

---

<sup>15</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas/ UNAM

- La necesidad de un enfoque integrado de los derechos humanos en el ámbito laboral

En el ámbito internacional, los trabajadores y trabajadoras gozan de todos los derechos humanos previstos en los instrumentos internacionales. Algunos de estos instrumentos son ampliamente reconocidos como fundamentales: la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada el 10 de diciembre de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también de 1966, entre otros.

En el ámbito de sus atribuciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que su propósito primordial, es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. ¿Desde un punto de vista normativo, en qué se traduce un trabajo decente y productivo?

Cabe mencionar que un trabajo decente debe orientar a todos los actores sociales que las relaciones humanas no se reduzcan únicamente a una ideología utilitarista, sino que tienen que contar con una dimensión ética.

Las normas fundamentales del trabajo consagran los principios esenciales de orden público que conceden a los propios trabajadores la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

¿Cuáles son estos derechos fundamentales en el trabajo, consagrados por la Organización Internacional del Trabajo? Estos derechos fundamentales son la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la supresión efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación.

En este contexto, aparece como necesario reiterar que un paso importante en este análisis es determinar cuáles son los derechos humanos y esto, es relevante tenerlo claro, para evitar vulgarizar el debate sobre este tema.

Claramente existe la tendencia, sobre todo en el ciudadano común, a traducir todos sus derechos en derechos humanos, lo cual es absurdo y exige, por otra parte, efectuar el ejercicio de saber cuáles son en concreto los derechos humanos.

Evidentemente si un empleador impide la constitución de un sindicato, aun cuando se hayan reunido todos los requisitos exigidos por la ley, naturalmente que está en juego la libertad sindical, derecho humano social por excelencia. Pero, si la ley o un convenio colectivo establecieran que el empleador en aquellas empresas de más de 100 trabajadores está obligado a proporcionar uniforme a sus trabajadores y no lo hace, evidentemente, viola un derecho de los trabajadores, pero no un derecho humano. Por esta última razón, es relevante tener claro la distinción entre derechos legales y los derechos humanos.

- La protección Jurídica de los derechos humanos en materia laboral

A partir de la mitad del siglo XX, los derechos humanos empezaron a tener una verdadera relevancia, la cual se ha ido incrementando a propósito de la necesidad de conceptualizarlos, analizar las dimensiones de su vulneración, reflexionar sobre su protección, etcétera.

Pese a que los derechos humanos son un tema muy recurrido, en ocasiones suele carecerse de conocimiento, tanto del tema como de la problemática que conlleva. Por eso en este apartado podríamos hacernos el cuestionamiento de ¿qué son los derechos humanos?

Una vez señalado que son los derechos humanos, y si realmente existe una diferencia con los derechos fundamentales, podremos analizar si los derechos humanos son valores de carácter universal o simplemente de carácter nacional, de igual manera podremos identificar la rama del derecho que habrá de procurar la protección de los derechos humanos.

Muchas veces se tiene la idea de que la tutela y protección de los derechos humanos sólo se aplica en casos de gran impacto social como lo son las desapariciones forzadas que ha afectado en los últimos años. Sin embargo, los derechos humanos han tenido una incidencia en las relaciones laborales, inclusive desde sus mismos inicios.

Uno de los temas que más incide en nuestro país, relacionado con la violación a los derechos laborales, es la discriminación. Al saber esto ¿de qué manera se protege jurídicamente los derechos humanos en las relaciones de trabajo?

El 10 de junio del 2011 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, un decreto que reformaba y modificaba el sistema jurídico mexicano en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos, su adecuada conceptualización y esencia; aspectos que habían sido planteados desde hace varios años.

Ya la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana de Derechos Humanos engloban varios derechos aplicables a una relación de empleo, tales como derecho de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminar; derecho a la privacidad; derecho al trabajo y a una remuneración justa, entre otros muchos derechos más.

A nivel nacional, la Constitución Política también regula derechos fundamentales, incluso contiene todo un capítulo referido a derechos y garantías sociales.

De igual manera la ONU ha elaborado diversos métodos para investigar los abusos de los derechos humanos, así como para ejercer presión para corregir dichos abusos y al mencionar abusos de derechos humanos hacemos hincapié a los abusos que puedan darse en las relaciones laborales.

La Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ordena investigaciones por medio de mecanismos extra convencionales tales como los grupos de trabajo y los relatores especiales, quienes se mantienen en contacto con grupos nacionales y autoridades gubernamentales, realizan visitas en el terreno cuando los gobiernos lo permiten y hacen recomendaciones acerca de cómo fortalecer el respeto de los derechos humanos (Derechos humanos en las relaciones de trabajo).

Al mencionar todo esto, podemos observar que la protección jurídica de los derechos humanos en materia laboral tiene dos vertientes: una interna y una vertiente internacional. Al referirnos a la vertiente interna estamos hablando de la constitución y del orden jurídico nacional del que deriva esta; cuando nos referimos a la vertiente internacional estamos hablando en este caso de los instrumentos internacionales creados específicamente para la protección de los Derechos del ser humano.

La relación laboral es un espacio privado, pero con una dimensión fuertemente pública. En este sentido, en cuanto vínculo que se encuentra al amparo de las normas de derechos humanos, aparece como un espacio de orden objetivo, fuera del alcance de la voluntad de las partes, lo que hace que los derechos laborales se deban respetar independientemente la voluntad, por consecuencia a la relación laboral ingresa al régimen jurídico de los derechos humanos, los cuales son radicalmente de orden público.

Así, creo que fortalecerá la posición de los derechos humanos en el ordenamiento jurídico global chileno, promoverá sin duda el debate y la discusión en torno a los derechos humanos en Chile, extendiéndola a otras disciplinas jurídicas distintas del derecho constitucional, una muestra de lo cual lo constituye este mismo trabajo.

En este mismo orden de ideas, la reforma a la justicia laboral contribuirá a que la discusión por parte de los operadores jurídicos respecto de los derechos humanos no sea tan distante de los casos de la vida real, como a veces se la percibe.

Un aporte de importancia lo constituirá, sin duda, el hecho de que colaborará a un debate razonado y sereno por parte de todos los operadores jurídicos acerca de la eficacia de los derechos humanos, desvinculado de cualquier identificación histórica. Finalmente, pienso que facilitará, evidentemente, el camino al juez laboral y producirá en este mismo juez un efecto reforzador de la confianza para efectuar una protección concreta de los derechos humanos de los trabajadores

### **Impacto de las empresas extranjeras en nuestro país**

México cuenta con una tradición milenaria de manejo del agua agrícola y de obras hidráulicas de regadío, cuya construcción y organización fueron dirigidas con frecuencia por poderes centralizados en ciudades-estados y prontoimperios despóticos como el azteca, aunque también existió la organización comunitaria indígena de manejo del agua en el calpulli.

Con la conquista española, tierras y aguas fueron paulatinamente centralizadas en manos de los hacendados y de los mineros, despojando a las comunidades indígenas de sus aguas, aunque lucharon tenazmente por recuperarlas; luego, con la Revolución se desarticularon los sistemas de riego mediante la destrucción o el reparto de las haciendas, quedando las presas en el abandono y en situación indeterminada, ya que fueron peleadas por los ejidos y los pequeños propietarios, pasando a cargo del Estado que las desatendió o generando incontables conflictos y litigios legales. Por otro lado, los grandes distritos de riego, resultado de la construcción de presas por el Estado posrevolucionario, fueron siempre administrados por éste, creando una dependencia técnica y financiera de los productores hacia el aparato burocrático de gobierno.

El uso eficiente y sustentable de los recursos naturales en las sociedades campesinas depende de su organización comunitaria y su capacidad de gestión colectiva: El regadío implica dos partes: una técnica (infraestructura) y una social, o sea la organización para la construcción y administración de la infraestructura. No es suficiente la infraestructura hidráulica para que se dé el regadío, falta la componente social, la capacidad de organización para el regadío. De ahí que el

conocimiento previo de una organización comunitaria de regantes juega un papel importante en la capacidad técnica y social de manejar un sistema de riego. En gran medida el conocimiento técnico depende de la tradición de organización social.

La organización comunitaria del riego conlleva una “vigilancia social estricta para garantizar la estabilidad del sistema, plasmada en turnos (tiempos de riego) y tandas (volúmenes de agua) basados en delimitación espacial y pactos políticos”. Debe sancionar los abusos y el derroche del agua sobre la base de una distribución relativamente equitativa del recurso.

Sin embargo, la descentralización o privatización de los distritos de riego ha desligado el derecho al agua de la posesión y del trabajo de la tierra y de la membresía comunitaria, creando un mercado de las concesiones individuales, y hasta colectivas (ejidales) sobre el México cuenta con una tradición milenaria de manejo del agua agrícola y de obras hidráulicas de regadío, cuya construcción y organización fueron dirigidas con frecuencia por poderes centralizados en ciudades-estados y proto-imperios despóticos como el azteca, aunque también existió la organización comunitaria indígena de manejo del agua en el Calpulli.

Con la conquista española, tierras y aguas fueron paulatinamente centralizadas en manos de los hacendados y de los mineros, despojando a las comunidades indígenas de sus aguas, aunque lucharon tenazmente por recuperarlas; luego, con la Revolución se desarticularon los sistemas de riego mediante la destrucción o el reparto de las haciendas, quedando las presas en el abandono y en situación indeterminada, ya que fueron peleadas por los ejidos y los pequeños propietarios, pasando a cargo del Estado que las desatendió o generando incontables conflictos y litigios legales. Por otro lado, los grandes distritos de riego, resultado de la construcción de presas por el Estado posrevolucionario, fueron siempre administrados por éste, creando una dependencia técnica y financiera de los productores hacia el aparato burocrático de gobierno.

El uso eficiente y sustentable de los recursos naturales en las sociedades campesinas depende de su organización comunitaria y su capacidad de gestión colectiva: El regadío implica dos partes: una técnica (infraestructura) y una social, o sea la organización para la construcción y administración de la infraestructura. No es suficiente la infraestructura hidráulica para que se dé el regadío, falta la componente social, la capacidad de organización para el regadío. De ahí que el conocimiento previo de una organización comunitaria de regantes juega un papel importante en la capacidad técnica y social de manejar un sistema de riego.



En gran medida el conocimiento técnico depende de la tradición de organización social. La organización comunitaria del riego conlleva una “vigilancia social estricta para garantizar la estabilidad del sistema, plasmada en turnos (tiempos de riego) y tandas (volúmenes de agua) basados en delimitación espacial y pactos políticos”. Debe sancionar los abusos y el derroche del agua sobre la base de una distribución relativamente equitativa del recurso.

Sin embargo, la descentralización o privatización de los distritos de riego ha desligado el derecho al agua de la posesión y del trabajo de la tierra y de la membresía comunitaria, creando un mercado de las concesiones individuales, y hasta colectivas (ejidales) sobre el agua, acentuando la desigual repartición del agua y las contradicciones de intereses entre empresarios privados y campesinos, o entre agricultores y ganaderos, agroindustrias, etcétera.

Esta desvinculación ha propiciado que haya productores con tierra, pero sin concesión de agua y productores sin tierra, pero con derecho al agua sembrando en terrenos prestados, rentados o en sociedad. En efecto, en 1992 se modificó la Ley de Aguas Nacionales y se promulgó su nueva ley reglamentaria en 1994, que estableció que el Estado abandonara su papel de constructor y administrador de las obras hidráulicas agrícolas, que los individuos o personas morales pudieran transmitir libremente sus títulos a quien sea, y que transfirió a los usuarios la administración de sus sistemas de riego, lo que implica transferirles también sus costos de mantenimiento.

Si bien la Comisión Nacional del Agua (CNA) sigue supervisando y regulando el uso y la distribución general de las aguas nacionales y otorgando las concesiones, los usuarios manejan la infraestructura menor de riego en sus módulos de riego, mientras la CNA se encarga del suministro general del distrito mediante la infraestructura mayor (presa, canales mayores); en cada módulo, los usuarios se organizan en asociaciones de usuarios constituidos en AC, o en sociedades mercantiles; a cada socio se le concede un volumen de agua y tiene que financiar los gastos de la sociedad; los órganos directivos de ésta organizan la limpieza y reparación de las obras de riego, recaudan el pago de cuotas, vigilan la transmisión de las concesiones y fungen como representantes legales de la sociedad en su relación con instituciones y particulares.

En el caso del riego por pozos y de pequeñas obras de riego, que es el que nos ocupa aquí, los usuarios manejan su sistema hidráulico más libremente, con poca supervisión. Esto ha provocado un mayor desorden en la extracción y venta de concesiones, causando un incremento del déficit entre extracción y reposición del manto acuífero. Esto es el talón de Aquiles de éste sistema tecnológico agrícola, que amenaza su viabilidad a mediano plazo. Así mismo, en los distritos de riego por presas, si bien la transferencia a los usuarios se realizó sin demasiada resistencia

en los años noventa, esta no estuvo exenta de conflictos de intereses entre los usuarios y de dificultades tecno-económicas por el mal estado de la infraestructura heredada, que el Estado no cuidó por falta de recursos, pues casi no se cobraba sus costos a los usuarios (sólo se pagaba un peso de cada cinco del costo de mantenimiento y suministro del agua, pero también por la falta de capacitación a los usuarios:

A pesar de que en muchos casos los usuarios son pequeños propietarios o ejidatarios con solvencia económica, no están capacitados para manejar el módulo, pues la CNA no les ha dado formación.

Tampoco les ha rehabilitado los módulos de riego, aun cuando estas dos condiciones eran oficialmente los pasos previos a la transferencia (ídem). La desconfianza entre agricultores y administración pública en los distritos, debido a su ineficiencia burocrática y su intervencionismo político, no facilitó una transición con transmisión de “saber-hacer” hacia los usuarios; a su vez, su confrontación en grupos de interés y las tradiciones corporativas de las organizaciones sociales obstaculizaron la creación de asociaciones de usuarios cohesivas, democráticas y eficientes. La ineficacia en el uso del riego en México no resulta de tales cambios recientes, sino que es antigua.

Ya en 1978, P. Lamartine Yates diagnosticaba graves problemas humanos y administrativos, como la falta de aplicación controlada del agua (“el campesino por costumbre, prefiere inundar la tierra”), dado su nulo costo por los subsidios, la falta de voluntad de los usuarios por mantener canales y drenajes, salvo si recibían un pago del Estado, el mal funcionamiento de los Comités de Riego de los distritos, y la desigual distribución del agua debido a la corrupción y el influyentismo; detectaba también problemas físicos, como la pérdida de 40 a 75% del agua en su trayecto por la falta de revestimiento de los canales, ocasionando pérdidas por evaporación, el azolvamiento de los canales y presas, la salinización progresiva de los mantos acuíferos, y el descenso del nivel de los mantos freáticos en el riego por pozos, debido al número excesivo de pozos y a un bombeo exagerado.

Esta situación no ha variado, pues los usuarios siguen inundando sus terrenos, con el riesgo de dañar sus cultivos y se desperdicia mucha agua en su canalización. Un estudio reciente de E. Abraham sobre el mercado del agua agrícola en México encuentra en el bajo precio del agua y su indiferenciación respecto a niveles de disponibilidad y productividad por región y por productos agrícolas, el origen principal del desperdicio y escasez creciente del agua rural: se desperdicia 61% del agua de riego que representa 77% del agua consumible del país, existen enormes diferencias de eficiencia en el uso del agua (medido por la productividad agrícola) entre regiones, que superan una relación de 1/10, evidenciando el derroche de agua, en particular de los productores de riego por gravedad, mientras que el costo

de la electricidad limita aquel en el caso de los de riego por pozo; el bajo precio del agua (\$ 0,0026/m<sup>3</sup>) comparado a su costo de operación por la CNA (0,0859/m<sup>3</sup>) evidencia la magnitud del subsidio estatal, induce un consumo excesivo de agua y produce un costo ambiental mayor que restringe el recurso para otros usos y provoca erosión, desecación y, a la larga, desertificación.

Como se puede ver, el agua de riego tiene un costo tan mínimo que prácticamente es gratuita, sólo si se rebasa la cantidad otorgada en la concesión se paga una multa (ídem). Sin embargo, otra causa de fondo del problema es la ampliación indefinida de la frontera agrícola de riego durante las décadas anteriores con el resultado de que la demanda excede la recarga natural generando conflictos de intereses entre grupos de usuarios. Si bien la CNA ya no da permisos de perforación de pozos en ciertas regiones del país sobreexplotadas, las reservas de los módulos de riego existentes se van minando y la presión hídrica aumentando por el juego de la transmisión de concesiones a nuevos usuarios.<sup>16</sup>

Por otro lado, la lógica del sistema económico en la agricultura impulsa una producción con uso cada vez más intensivo de agua, siguiendo el modelo tecnológico de la Revolución Verde: Para sostenerse económicamente en la producción dado el costo de la energía eléctrica por bombeo, los agricultores con pozos tienen que tener cultivos muy rentables que se caracterizan por su alto consumo de agua, por tanto, en vez de reducir su consumo lo aumentarán sobreexplotando los acuíferos.

Es así como los agricultores en vía de capitalización cambian el sorgo y la avena por la alfalfa, las hortalizas y las frutas, que son mucho más rentables pero que requieren mucho más del precioso líquido, la creciente estratificación social entonces agrega una presión adicional a la que el desperdicio y la ineficiencia de la distribución del agua por las asociaciones que tomaron el relevo del gobierno pero siguieron con sus mismas prácticas, ejercen sobre el recurso, al incrementar las necesidades de los productores del agrobusiness.

Independientemente de estos aspectos económicos, los factores que influyen en el acceso diferenciado al agua entre usuarios son variadas, destacando en primer lugar la distancia entre la parcela y el canal principal o lateral, pues los que están al final de los canales reciben poca agua; la demanda global de riego del sistema según las estaciones y el ciclo agrícola, siendo los meses más críticos de diciembre a mayo (secas); la relación fluida o no entre vecinos y socios para negociar turnos de riego; el tipo de cultivo y la superficie contratada por cada productor; el género de los socios hombre o mujer, el número de acciones (concesiones) detectado o usufructuado por cada productor, y, finalmente pero muy importante, el número de

---

<sup>16</sup> Revista el Universal/Efecto de los invernaderos y el cuidado del agua.

socios en cada asociación en relación con la capacidad de cada pozo, que depende de sus reservas acuíferas, de su profundidad y la potencia de su bomba. El agua es un “bien público global”, pero si bien su acceso es un derecho humano básico, conlleva obligaciones hacia los demás y hacia las generaciones futuras:

El derecho al agua es un derecho natural, de nacimiento y común a todos los seres. Los derechos comunes van de la mano de las responsabilidades comunes: la cultura de la conservación y la relación entre los derechos comunes y las responsabilidades fueron la base de la vida humana y de toda la vida de la tierra durante milenios. En efecto, en muchas culturas tradicionales, el agua era sagrada y venerada, y en México su divinidad tutelar era Tláloc, uno de los principales dioses mesoamericanos y una de sus simbolizaciones era la preciosa serpiente emplumada. Sin embargo, se ha ido perdiendo, con la conquista y la colonización, esta cultura del agua que inducía a su uso prudencial y la concentración poblacional moderna en megalópolis, así como la creación de grandes distritos de riego en zonas desérticas y la sobreexplotación de sus recursos hídricos, han desequilibrado los balances hídricos. La agricultura de riego ha sido privilegiada y su importancia fue sobrevalorada por las políticas agrícolas desde hace casi un siglo, lo que ha acarreado grandes subsidios a la minoría de los productores de riego, que no tuvieron que pagar el agua a su costo económico y menos a su costo de oportunidad.

Esto a su vez ha propiciado un uso desmedido del recurso, consecuencia de la ineficiencia de los métodos de riego y de la irresponsabilidad de los productores. El resultado es un agotamiento progresivo de los mantos freáticos, pozos cada vez más hondos y costos de bombeo creciente, asolvamiento y salinización de presas y mantos acuíferos en los distritos de riego, inundaciones por desfogue de represas en las cuencas bajas, etcétera.

Ante la disminución paulatina del acceso de la población urbana al agua (el porcentaje que tiene acceso todos los días a cualquier hora se redujo y ronda ahora 51% de la población del país), es imprescindible y urgente limitar el consumo de agua para la agricultura, primera consumidora del precioso fluido. Para ello, existen soluciones tecno-económicas que sólo requieren de apoyos financieros públicos (en forma de créditos y algunos subsidios temporales) y de capacitación de los productores, como el riego por goteo y por micro-aspersión. También se requiere una reconversión productiva en los distritos de riego más exangües, desterrando las producciones muy intensivas en agua, como la lechería estabulada a gran escala y la producción asociada de alfalfa.

Estas medidas podrán ser financiadas por un ajuste progresivo en el costo del agua para usuarios agrícolas y usuarios industriales principalmente, y en menor medida, para consumidores urbanos.

Si como aseguran muchos expertos, el cambio climático actual está agudizando las estaciones de estiaje en muchos países de África, Asia y América Latina, y si como auguran otros, las próximas guerras no serán por petróleo sino por el agua, es preciso que la sociedad y el estado asuman la realidad de la escasez y cambien prácticas rutinarias y políticas de corto plazo en aras de conservar las exiguas reservas que aún quedan del recurso.<sup>17</sup>

## **CONCLUSIONES**

México atraviesa actualmente por una crisis económica que impacta negativamente en la seguridad humana de sus habitantes, limitando el pleno ejercicio de los derechos humanos fundamentales como la alimentación, la educación, la salud y la vivienda. Una de las consecuencias más graves tiene que ver con la violación del derecho al trabajo y demás derechos humanos laborales en el país causada por el desempleo, los trabajos con calidad exigua, los bajos salarios, la discriminación y la falta de justicia laboral, factores que ahondan el ya de por sí complejo entorno de pobreza y desigualdad social en el país.

Esta problemática afecta principalmente a los grupos en situación de vulnerabilidad y en edad laboral, como mujeres, adolescentes, personas adultas mayores, indígenas y migrantes, quienes se ven obligados a emplearse en trabajos inestables que han llegado a situaciones de esclavitud ante la carencia de trabajos decentes apegados a los principios y derechos humanos laborales fundamentales que garanticen un ingreso suficiente y equitativo por el trabajo desempeñado, prestaciones sociales e igualdad de oportunidades. Lamentablemente, en este complejo escenario se incluye a por lo menos 3 millones de niñas y niños que trabajan en México para afrontar las condiciones de pobreza en que se encuentran.

El trabajo fue la principal bandera de lucha de muchas personas durante el siglo pasado, incluso antes de que se contara con la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Luego, se dio paso a la elaboración conceptual y normativa de los derechos laborales. Éstos no pueden desasociarse de la concepción integral de los derechos sociales porque son condición indispensable para el cumplimiento de otros derechos como la alimentación, la vivienda, la educación y la salud.

---

<sup>17</sup> Revista de ciencia UNAM

Ahora bien, el impacto de la economía en los derechos laborales se comprende si se observa desde una perspectiva global, y para retratar cómo se viven en una ciudad como la capital de México no se deben perder de vista los acontecimientos internacionales.

Así, tejiendo lazos entre lo local y lo internacional, en este breve artículo relacionamos los efectos de la crisis económica con el ejercicio de los derechos laborales en la ciudad de México, haciendo énfasis en los diversos grupos que la habitan, y en particular en los pueblos indígenas, y partiendo de la óptica de los derechos humanos y del derecho a la no discriminación.

Derechos humanos laborales para los diversos grupos de población en la ciudad de México Durante décadas las poblaciones de América Latina han vivido inmersas en una aparente estabilidad económica.

El Estado mexicano le apostó al crecimiento económico y a la productividad como la mejor vía para generar empleos, y poco a poco fue delegando a terceros actores, principalmente a las empresas, sus obligaciones de respetar, promover, garantizar y proteger los derechos laborales.

La ciudad no es un espacio natural para los pueblos originarios. A partir de la crisis económica muchas familias indígenas que han visto agravada su situación económica, dejan sus comunidades atraídas por los centros urbanos, siempre buscando mejores condiciones de vida.

Sin embargo, al llegar son discriminadas en todos los ámbitos, sobre todo en el laboral. Conigo traen una gran variedad de culturas, lenguas y cosmovisiones, pero debido al desconocimiento sobre este grupo frecuentemente se les estereotipa y estigmatiza por su origen étnico, aspecto físico o vestimenta, es decir, no se les respeta y se anulan sus derechos individuales y colectivos.

El trabajo como un derecho humano debiera ser un medio de realización individual y colectiva. El paradigma de productividad y crecimiento económico ya ha demostrado ir en dirección contraria a la dignidad de las personas. Así que se requiere una reorientación de las políticas públicas de tal forma que se basen en una "competitividad auténtica" que, en lugar de promover la exclusión, bajos salarios y sobreexplotación, potencie mayores capacidades humanas con mejor inserción productiva de la diversidad de grupos que componen la sociedad. Éste es un enorme desafío que queda para el gobierno. Y en el caso de los pueblos indígenas se interrelacionan, además, otras violaciones como la de su derecho a no migrar y a sus derechos culturales.

Después de las crisis de los años setenta el mundo del trabajo se ha venido transformando con las medidas de flexibilización y precarización del mercado laboral que han marcado una nueva tendencia de trabajos inestables, con baja remuneración y al margen de los estándares mínimos de la ya casi desconocida idea de un trabajo decente.

De manera contradictoria, más allá de marginar, este nuevo esquema se vuelve incluyente de un gran número de trabajadores que están dispuestos a flexibilizar sus expectativas laborales con el fin de poder acceder al mercado laboral. Así, el perfil del trabajador migrante se vuelve el idóneo por aceptar puestos de trabajo precario en la medida que los lugares de origen no están garantizando siquiera el acceso a una fuente de empleo.

Cada contexto histórico ha tenido como resultado el reconocimiento de una serie de derechos, derivados de la exigencia de los diversos movimientos sociales y revolucionarios que se gestaron desde el siglo xviii y hasta inicios del siglo xx. Sin embargo, el reconocimiento de estos derechos no significa que se haya agotado la lucha por el respeto y la garantía de otros más; por el contrario, el reconocimiento a nivel constitucional de los derechos civiles y políticos, sociales, económicos y culturales, apenas marca el inicio y aún queda pendiente la realización de otros derechos para aquellos grupos que en el contexto actual han sido considerados como vulnerables frente al modelo económico neoliberal que prevalece en la mayor parte del mundo.

Tal es el caso de las y los migrantes que, debido a su condición, enfrentan diversas violaciones a sus derechos humanos que son consecuencia de la discriminación, del desconocimiento de sus derechos, y de la falta de inspección laboral y de voluntad política por parte del Estado para garantizarlos. La migración por razones económicas o de trabajo nos hace enfrentar nuevos retos en cuanto a la protección y garantía de los derechos humanos laborales.

Las personas migrantes tienen los mismos derechos que se han enumerado anteriormente; de acuerdo con el artículo 1º de la Carta Magna, “todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”, entendiéndose con ello que se garantizará el respeto de sus derechos humanos a toda persona que ingrese al territorio nacional sin importar su nacionalidad, sexo, creencia religiosa o preferencia política. También es cierto que no es suficiente y que se tienen que considerar ciertas cuestiones, entre ellas las derivadas de su condición de no nacionales en el país de residencia, tales como:

Formas peligrosas de viajar y malos tratos por parte de los traficantes de personas; discriminación, racismo y violencia xenófoba; obstrucción de facto o de jure al acceso a la atención sanitaria o a la educación; detención o criminalización; explotación en el lugar de trabajo, exposición a riesgos y enfermedades de trabajo; falta de seguridad social, y vulnerabilidad específica con respecto a la edad o al género, entre otras.

Se debe estimar que, si bien las personas migrantes documentadas no son inmunes a los abusos perpetrados en contra de sus derechos humanos, quienes están en situación irregular son generalmente mucho más vulnerables, ya que tienen que superar obstáculos mayores para acceder a la protección a la que tienen derecho.<sup>2</sup>

A pesar de contar con un marco regulatorio nacional que garantiza la protección de la población migrante y de haber suscrito tratados internacionales en este sentido, en nuestro país día a día se registran serias violaciones en contra de los derechos humanos de los trabajadores migrantes, principalmente de los que cruzan por la frontera sur, ya sea de manera transitoria para llegar a Estados Unidos o de los que se quedan de manera permanente para emplearse en México. Los derechos humanos laborales son derechos sociales que garantizan una vida con justicia y dignidad para todas las personas.

En México la protección a los derechos humanos laborales está establecida en la propia Constitución y reglamentados en la Ley Federal del Trabajo y en otras leyes secundarias. De igual forma, el gobierno mexicano ha firmado y ratificado diversos tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que contemplan también la protección a los de carácter laboral.

En términos formales se entiende que el gobierno mexicano tiene la obligación de garantizar, respetar, proteger y promover tales derechos y que los empleadores tienen la obligación de respetarlos. Sin embargo, la realidad nos plantea un reto diferente: la reivindicación de los derechos humanos laborales en México y erradicar la omisión del Estado ante la violación sistemática que se comete en contra de los derechos de los y las trabajadoras.

Los derechos humanos como normas jurídicas pretenden reconocer, promover, proteger y defender la dignidad de las personas frente al Estado y, en su caso, frente a las empresas. Los derechos humanos se constituyen en un amplio marco normativo a partir del cual los Estados deben regular su actuar y tomar decisiones, sujetándose a los mecanismos de observancia, control y sanción determinados por el derecho nacional e internacional.



En ese orden de ideas la protección, exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos laborales es una prioridad que no se ha atendido con la suficiente efectividad por el gobierno mexicano y que da un amplio margen para las violaciones a los derechos humanos laborales por parte de las empresas transnacionales. Sin embargo, cada vez es más urgente una política laboral que esté basada en el respeto a los derechos humanos laborales más que en las necesidades de las empresas por desarrollar su poder económico, que no es lo mismo que desarrollar la economía en el país.

En términos normativos, las responsabilidades del gobierno y las empresas se observan claramente en los estándares más amplios mencionados anteriormente; sin embargo, éstos tienden a ser más normativos y carecen de medidas lo suficientemente definidas para realizarlos en la práctica. La confianza está en que a largo plazo pueden establecer un consenso normativo y formar la base de los estándares obligatorios.

Las diferentes funciones de estos estándares en su conjunto pueden contribuir al objetivo final de un sistema integral y eficaz. Pero, como hemos observado, la existencia de normatividad que proteja los derechos humanos laborales no es realmente el problema de fondo; de manera formal, México tiene una legislación que reconoce los derechos económicos, sociales y culturales en su propia Constitución política y el gobierno mexicano ha firmado y ratificado los convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos más importantes.

El reto de la justiciabilidad de los derechos humanos laborales depende de la voluntad política de ejercer la ley, pero también de una intervención informada por parte de la sociedad civil organizada. Una posibilidad de avanzar en la justiciabilidad de los derechos humanos laborales es la colaboración con las organizaciones de derechos humanos y de trabajadores y trabajadoras organizados colectivamente.

La construcción de mecanismos de vigilancia y rendición de cuentas para las empresas transnacionales se considera urgente ante la inobservancia del Estado mexicano frente a las violaciones a los derechos humanos laborales. Lograr un monitoreo eficaz en torno al cumplimiento de estos derechos por parte de las empresas es un camino que hace falta andar.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

Revista de ciencia/UNAM

Instituto de investigaciones Jurídicas UNAM

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123, apartado A.

Revista el Universal/desempleo sureste del país.