

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

PRESIDENTE

Luis González Placencia

CONSEJO

Mercedes Barquet Montané †
José Antonio Caballero Juárez
José Luis Juan Caballero Ochoa
Miguel Carbonell Sánchez
Denise Dresser Guerra
Manuel Eduardo Fuentes Muñiz
Patricia Galeana Herrera
Mónica González Contró
Nashieli Ramírez Hernández
José Woldenberg Karakowsky

VISITADURÍAS GENERALES

Primera Mario Ernesto Patrón Sánchez
Segunda Rosalinda Salinas Durán
Tercera José Antonio Guevara Bermúdez
Cuarta Guadalupe Ángela Cabrera Ramírez
Quinta Luis Jiménez Bueno

CONTRALORÍA INTERNA

Rosa María Cruz Lesbros

SECRETARÍAS

Ejecutiva Gabriela Gutiérrez Ruz
**Promoción de los Derechos Humanos
e Incidencia en Políticas Públicas** Gerardo Sauri Suárez

CONSULTORÍA GENERAL JURÍDICA

Fernando Francisco Coronado Franco

DIRECCIONES GENERALES

Quejas y Orientación Alfonso García Castillo*
Administración Irma Andrade Herrera
Comunicación por los Derechos Humanos Daniel Robles Vázquez
Educación por los Derechos Humanos José Luis Gutiérrez Espíndola

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SEGUIMIENTO

Montserrat Matilde Rizo Rodríguez

CENTRO DE INVESTIGACIÓN APLICADA EN DERECHOS HUMANOS

Ricardo A. Ortega Soriano

SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA

María José Morales García

COORDINACIÓN GENERAL DEVINCULACIÓN ESTRATÉGICA

Leonardo Mier Bueno

COORDINACIONES

Asesores

María José Morales García*

Interlocución Institucional y Legislativa

Cristina Isabel Hernández López*

Tecnologías de Información y Comunicación

Rodolfo Torres Velázquez

Servicios Médicos y Psicológicos

Sergio Rivera Cruz*

Servicio Profesional en Derechos Humanos

Mónica Martínez de la Peña

* Encargado(a) de despacho



Elementos generales para la incorporación de los derechos laborales en los organismos públicos de derechos humanos



Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

México, 2013

COORDINACIÓN: Luis Jiménez Bueno y Leonardo Mier Bueno.

INVESTIGACIÓN: Rita Marcela Robles Benítez.

EDITOR RESPONSABLE: Alberto Nava Cortez. CUIDADO DE LA EDICIÓN: Bárbara Lara Ramírez. DISEÑO Y FORMACIÓN: Gabriela Anaya Almaguer. DISEÑO DE PORTADA: Gabriela Anaya Almaguer. CORRECCIÓN DE ESTILO: Arturo Cosme Valadez y Karina Rosalía Flores Hernández. LECTURA DE GALERA Y FINAS: Karina Rosalía Flores Hernández. DISTRIBUCIÓN: Jacqueline Ortega Torres, Eduardo Gutiérrez Pimentel, José Zamora Alvarado y María Elena Barro Farías.

Primera edición, 2013

D. R. © 2013, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón, 01030 México, D. F.
www.cd hdf.org.mx

Ejemplar de distribución gratuita, prohibida su venta

Se autoriza la reproducción total o parcial de la presente publicación siempre y cuando se cite la fuente.

Índice

Introducción	7
I. ¿Qué son los derechos humanos laborales?	9
II. ¿Cuál es el marco de referencia vigente?	11
1. Instrumentos internacionales del sistema universal que hacen referencia a la materia laboral	11
2. Instrumentos internacionales en el ámbito interamericano que hacen referencia a la materia laboral	15
3. Marco legal nacional en materia laboral	16
III. ¿Cuáles son los derechos humanos laborales exigibles?.	19
IV. ¿Cuáles son las autoridades administrativas en materia laboral?	21
V. ¿Cuáles son las autoridades jurisdiccionales en materia laboral?	23
VI. ¿Cuál es la competencia y limitaciones de los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) en materia laboral?	27

VII. ¿Cuáles son los retos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)?	31
1. Creación de una visitaduría o grupo de trabajo especializado en derechos humanos laborales.	31
2. Transversalización de los derechos humanos laborales al interior de la CDHDF	34
VIII. Anexo	35
1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por México	35
Bibliografía	43

Introducción

El 10 de junio de 2011 entró en vigor la reforma constitucional en materia de derechos humanos, que sin duda es uno de los esfuerzos más relevantes que se han dado para su protección efectiva en México. En términos generales, la reforma implica el reconocimiento de estos derechos y de las obligaciones que derivan de éstos dentro del marco jurídico nacional, favoreciendo la interpretación de dichas normas de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales aplicables.¹

La competencia constitucional que ahora tienen los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) en materia laboral nos obliga a realizar un ejercicio de análisis sobre sus alcances en términos de los derechos humanos laborales (DHL) que podrán ser conocidos; así como en relación con las autoridades que podrán considerarse responsables de su posible vulneración. Por ello, conviene identificar los instrumentos nacionales e internacionales en la materia que establecen los parámetros de intervención y de alcance de los DHL y que, conforme al principio pro persona y de control de convencionalidad de los derechos humanos, constituyen el fundamento que legitima la competencia de los OPDH en dicho ámbito.

La reforma también fortalece la autonomía y mandato de los OPDH al establecer la necesidad de llevar a cabo procesos de consulta pública para la elección de quienes presiden o presidirán las defensorías, la comparecencia de las y los servidores públicos ante los órganos legislativos con el fin de que rindan cuen-

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de agosto de 2012, artículo 1°, párrafo 2°.

tas con respecto a la no aceptación o incumplimiento de las recomendaciones² y, especialmente, la ampliación de la competencia de tales organismos para conocer casos en los que exista una presunta violación a los derechos humanos en el ámbito laboral.

2 *Ibidem*, artículo 102, apartado B, párrafo 2°.

1. ¿Qué son los derechos humanos laborales?

Amplio es el debate acerca de qué y cuáles son los derechos humanos laborales (DHL); no obstante que dicha discusión no está agotada, existe un consenso internacional del que México, en razón de haber firmado varios instrumentos multilaterales, forma parte.

Este consenso establece que los DHL posibilitan las condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores y las trabajadoras para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica;³ asimismo, en la dimensión individual, el conjunto de DHL está referido *a obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida, aceptada y remunerada.*⁴

A la luz de los principios de integralidad e interdependencia de los derechos humanos, la relevancia que tienen los asociados con el trabajo radica en las implicaciones directas para la calidad de vida, las personas y el desarrollo social.

En este sentido es posible afirmar que las condiciones laborales marginales o pauperizadas que están fuera de un efectivo control y supervisión estatal inciden negativamente en la obtención de condiciones equitativas de crecimiento y contribuyen a profundizar las situaciones de desigualdad económica, social y

3 Una de las características del derecho al trabajo, en términos jurídicos, es ser protector de los derechos de las y los trabajadores (art. 2° de la Ley Federal del Trabajo), por ello los derechos reconocidos en la legislación nacional son los mínimos que deben prevalecer en una relación laboral sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación colectiva del trabajo y de la aplicación de los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

4 Véase el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, aprobado por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos durante su 18° periodo ordinario de sesiones, 17 de noviembre de 1988, artículo 6°, disponible en <<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>>, página consultada el 8 de marzo de 2013.

de oportunidades de desarrollo de proyectos de vida dignos, que son compatibles con una sociedad justa, libre y respetuosa de los derechos humanos.

II. ¿Cuál es el marco de referencia vigente?

Existe un conjunto de acuerdos internacionales que se han materializado en instrumentos de protección de derechos laborales los cuales, a su vez, conforman la base de referencia para la adopción y homologación de leyes locales que particularizan esos derechos y los elevan a rango de observancia obligatoria para empleadores, y de vigilancia ineludible por parte de diversas instancias de gobierno, administrativas y judiciales, así como de instituciones de derechos humanos.

1. *Instrumentos internacionales del sistema universal que hacen referencia a la materia laboral*

a) La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que en su artículo 23 indica que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre de elección de éste, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, además a fundar sindicatos y sindicarse.⁵ Dicho artículo debe interpretarse junto con los artículos 1º y 2º de la misma declaración, que ordenan su aplicación irrestricta para todas las personas sin distinción alguna basada en raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición

5 Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución A/RES/217(III) durante su 3º periodo de sesiones, Nueva York, 10 de diciembre de 1948, disponible en <<http://www.cinu.mx/onu/documentos/declaracion-universal-de-los-d/>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

económica, nacimiento o cualquier otra condición, condición política o jurídica.

- b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP),⁶ que en su artículo 8º prohíbe la esclavitud y la trata de esclavos en todas sus formas, además de que dispone que ninguna persona debe ser sometida a servidumbre. Aunado a ello, en el artículo 22 de dicho Pacto se establece la libertad de asociación y el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de los intereses de las y los trabajadores.
- c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷ (PIDESC), en vigor desde el 3 de enero de 1976, en sus artículos 2º y 3º establece la obligación del Estado Parte de adoptar las medidas económicas y técnicas hasta el máximo de los recursos de que disponga para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos establecidos en el Pacto. A su vez, dicho instrumento internacional reconoce en su artículo 3º que los Estados Parte se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres el gozo en igualdad de los derechos reconocidos en él. En el ámbito laboral, su artículo 6º establece el derecho al trabajo en un sentido general y en el artículo 7º desarrolla de manera explícita la dimensión individual del mismo, reconociendo el derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial a la seguridad. La dimensión colectiva se aborda en el artículo 8º, el cual reconoce el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de estas organizaciones a funcionar libremente. En el artículo 9º el PIDESC reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.
- d) La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares,⁸ que de manera general señala la no discriminación en el reconocimiento de derechos humanos de

6 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966, disponible en <<http://www.migracion.gob.bo/web/upload/ddhh6.pdf>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966, disponible en <<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

8 Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158, 18 de diciembre de 1990, disponible en <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cmwh.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

las y los trabajadores migratorios y de sus familiares, así como la promoción de condiciones laborales satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas.

- e) La Convención sobre los Derechos del Niño,⁹ cuyo artículo 32 reconoce el derecho de la niñez a estar protegida contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpezca su educación, sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.¹⁰
- f) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹¹ (CEDAW, por sus siglas en inglés), vigente desde septiembre de 1981, señala en su artículo 11 que los Estados Parte “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”.

INSTITUCIONES INTERNACIONALES CON COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL

Existen organismos públicos multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, que fue la primera agencia de las Naciones Unidas cuya función consiste en establecer y adoptar normas internacionales del trabajo a través de su Conferencia Internacional del Trabajo,¹² la cual reúne a representantes de empleadores, trabajadores y Estados Parte con derecho a voz y voto.

9 Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución A/RES/44/25 durante su 44º periodo de sesiones, Nueva York, 20 de noviembre de 1989, disponible en <http://www.unicef.org/mexico/spanish/mx_resources_textocdn.pdf>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

10 En adición a este instrumento conviene señalar que el principio 9º de la Declaración de los Derechos del Niño establece que las y los niños deben ser protegidos contra toda forma de explotación y de cualquier tipo de trata, además de que no debe permitírseles trabajar antes de una edad mínima adecuada ni que se dediquen a ocupación que pueda perjudicar su salud, su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral. Véase Declaración de los Derechos del Niño, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 1386 (XIV), 20 de noviembre de 1959, disponible en <<http://www1.umn.edu/humanrts/instree/spanish/sk1drc.html>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

11 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979, disponible en <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

12 Véase OIT, “Conferencia Internacional del Trabajo”, disponible en <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang-es/index.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

La OIT, a través de un mecanismo de control periódico, examina la observancia de convenios, recomendaciones y normas por parte de los Estados que los han ratificado; asimismo, a partir de reclamaciones o quejas, puede iniciar procedimientos especiales por la aplicación de convenios ratificados.¹³ Este organismo, en particular a través de la citada Conferencia, ha propuesto una serie de normas internacionales en materia laboral. México es parte de la OIT desde 1931 y a la fecha tiene 78 convenios ratificados,¹⁴ de los cuales 70 se encuentran en vigencia. En resumen: los distintos convenios comprenden áreas diversas que van desde la protección del trabajo de personas menores de edad, la protección a las condiciones laborales en general, la prevención de accidentes, la inspección de trabajo, los salarios, el reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores de buques de mar y migratorios, hasta el derecho de consulta de los pueblos indígenas.

Por otra parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), establecido en 1985, se conforma por personas expertas independientes y tiene la facultad de examinar el cumplimiento que hacen los Estados Parte del PIDESC y, en consecuencia, de emitir observaciones e interpretaciones generales.¹⁵ El Protocolo Facultativo a este pacto¹⁶ abrió la posibilidad de que el Comité se pronuncie sobre denuncias de particulares; sin embargo, este mecanismo no se encuentra vigente ya que, de acuerdo con su artículo 18, es necesario el depósito de 10 instrumentos de ratificación o adhesión al mismo. Cabe señalar que México aún no lo ratifica.

13 Las resoluciones de la OIT son vinculantes en virtud de que los convenios propuestos por este organismo y ratificados por los Estados son considerados tratados para efectos del artículo 2° de la Convención de Viena.

14 *Vide infra* VIII. Anexo, p.35. Cabe señalar que desde 2001 México no ha ratificado un solo convenio dentro de la OIT.

15 Para mayor referencia véase la Observación General núm. 18 El derecho al trabajo, aprobada por el Comité DESC durante su 35° periodo de sesiones en Ginebra, 24 de noviembre de 2005, la cual se contempla en el artículo 6° del PIDESC, disponible en <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/403/16/PDF/G0640316.pdf?OpenElement>>, página consultada el 11 de marzo de 2013; y la Observación General núm. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada por el Comité DESC durante su 39° periodo de sesiones en Ginebra, del 5 a 23 de noviembre de 2007, disponible en <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/404/00/PDF/G0840400.pdf?OpenElement>>, página consultada el 26 de marzo de 2013.

16 Véase el Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución A/RES/63/117, adoptada el 10 de diciembre de 2008, disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/docs/A.RES.63.117_sp.pdf>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Con respecto a los documentos, observaciones y recomendaciones tanto de la OIT como del Comité DESC, es importante señalar que si bien tienen naturalezas distintas, ello no impide que puedan ser utilizados como referentes con el fin de guiar el alcance de la norma en el ámbito de las leyes y políticas públicas laborales de los Estados Parte.

2. *Instrumentos internacionales en el ámbito interamericano que hacen referencia a la materia laboral*

El sistema interamericano de protección de los derechos humanos está conformado por una serie de instrumentos regionales que han sido firmados y ratificados por la mayor parte de los países del continente. Estos documentos son complementarios a los señalados en el sistema universal y sirven de base para la acción de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). En particular sobre el tema laboral el marco vigente lo constituyen:

- a) La Convención Americana sobre Derechos Humanos,¹⁷ que señala en su artículo 6° que ninguna persona puede ser sometida a esclavitud o servidumbre, ni obligada a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.
- b) El Protocolo de San Salvador,¹⁸ instrumento adicional a dicha Convención que tiene como propósito reafirmar, desarrollar, perfeccionar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales. En su artículo 6° establece que el derecho al trabajo incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada. Además indica que “los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los

17 Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en San José, Costa Rica, durante la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969, disponible en <<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0001>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

18 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, *op. cit.*

minusválidos [sic]”. Aunado a ello, el artículo 7° reconoce que el derecho al trabajo supone que toda persona goce de éste en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Por último, el artículo 8° contiene los derechos sindicales de las y los trabajadores.

- c) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará,¹⁹ señala en su artículo 2°, apartado C, que el concepto de violencia contra la mujer incluye las manifestaciones física, sexual y psicológica que tengan lugar en la comunidad y sean perpetradas por cualquier persona, lo que a su vez comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo. En su artículo 7° este documento declara que “los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, actuando con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

3. Marco legal nacional en materia laboral

En la esfera nacional, las normas que regulan las relaciones y condiciones de trabajo son de nivel federal, mientras que a las entidades les corresponde –a través de instancias especializadas– fomentar políticas en materia laboral, de previsión social y de protección al empleo.

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1° incorpora de manera expresa el principio pro persona y establece que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y los tratados internacionales”. En el mismo sentido su artículo 5° determina que “a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode”, siempre que éstos sean lícitos, así como la retribución justa a través de

19 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en su 24° periodo ordinario de sesiones en Belém do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994, disponible en <<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

un contrato. Respecto de los derechos laborales, el artículo 123 constitucional abarca todo el título sexto, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social y establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. En ese mismo título se hace el desglose de acuerdo con los dos grandes regímenes laborales que privan en el país; es decir, entre empleadores particulares y sus empleados –contemplado en el apartado A–, así como entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores y trabajadoras –relación contenida en el apartado B.

En la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional se crea, de *facto*, una especie de tercer régimen laboral para “militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y [...] miembros de las instituciones policiales”, quienes, según la misma fracción, “se regirán por sus propias leyes”. En general a quienes caen en el supuesto antedicho se les restringe el derecho a sindicalizarse y a ser reincorporados al servicio en caso de ser despedidos “cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido”.²⁰

b) La Ley Federal del Trabajo es la norma reglamentaria del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna que regula la relación obrero-patronal en el ámbito privado. En esta ley se disponen los derechos y obligaciones de las y los empleadores y los trabajadores, así como la utilización de las normas de trabajo de acuerdo con las competencias administrativas y jurisdiccionales de las autoridades encargadas de su aplicación,²¹ a saber:

20 Al respecto es importante señalar que existe un amplio debate sobre los derechos laborales de los trabajadores contemplados en esta fracción. Para mayor información véanse Martín Eduardo Pérez Cázares, “La protección socio jurídica laboral de los policías en México”, en *Revista Jurídica Jalisciense*, núms. 43, 44 y 45, Jalisco, División de Estudios Jurídicos y Coordinación de Posgrado en Derecho del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades-Universidad de Guadalajara, 2011, disponible en <<http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/jurjal/jurjal01/123.pdf>>, página consultada el 26 de marzo de 2013; y José Miguel Vivanco, *Los derechos humanos de las misiones de las fuerzas militares y policía*, tomo II, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos (serie Estudio de derechos humanos), 1995, disponible en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1836/38.pdf>>, página consultada el 26 de marzo de 2013.

21 Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970, última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012, artículo 523.

- I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Secretarías de Hacienda y Crédito Público, y de Educación Pública;
- III. Autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos de trabajo;
- IV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Servicio Nacional del Empleo;
- VI. Inspección del Trabajo;
- VII. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- X. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XI. Jurado de Responsabilidades.

c) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123, al igual que la Ley Federal del Trabajo, es la norma que regula la relación obrero-patronal entre el Estado y sus trabajadores. Dicha Ley divide en dos grandes grupos a las personas que trabajan para el Estado: de confianza y base, estos últimos son inamovibles.

III. ¿Cuáles son los derechos humanos laborales exigibles?

Con base en los instrumentos internacionales y las normativas nacionales citados en los apartados anteriores podemos extraer un listado, no exhaustivo, de los derechos laborales mínimos que deben ser garantizados y exigibles al Estado mexicano:

- derecho al acceso al empleo y a la estabilidad en el mismo;²²
- derecho al salario suficiente;²³
- derecho al goce de condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias;
- derecho a la seguridad e higiene en el trabajo;
- derecho a la seguridad social;
- derecho a la libertad sindical;
- derecho a la contratación colectiva de trabajo;
- derecho a la huelga;
- derechos de la infancia trabajadora;
- derecho a no renunciar a los derechos adquiridos;
- derecho al acceso a la justicia laboral, al debido proceso y a una adecuada protección judicial o administrativa; y
- derecho a condiciones satisfactorias en el trabajo.²⁴

Si bien en el anterior listado de derechos mínimos existe una amplia variedad de hechos que podrían ser constitutivos de violaciones a los derechos humanos,

22 Este derecho implica la libertad para elegir libremente el trabajo.

23 Este derecho supone el pago preferencial de las y los trabajadoras en caso de quiebra.

24 Este derecho implica la seguridad e higiene.

en un ejercicio de categorización se muestran enseguida, de manera no limitativa y asociadas a tres grandes grupos, las violaciones a este conjunto de derechos humanos laborales:

1. la obstaculización, negación o injerencias arbitrarias en el ejercicio de los derechos humanos laborales;
2. la negativa, restricción u obstrucción para hacer efectivas las prestaciones laborales y acceder a condiciones satisfactorias de trabajo; y
3. las omisiones e injerencias que afecten el debido proceso durante los procedimientos llevados ante las autoridades jurisdiccionales en materia laboral.

Dado lo novedoso que resulta la competencia laboral plena para los organismos públicos de derechos humanos, el listado de posibles violaciones arriba mencionado pretende ser un punto de partida no limitativo, capaz de orientar el trabajo de las defensorías para la identificación de condiciones genéricas que supondrían activar la competencia laboral, el cual se aguzará al calor de la experiencia y particularidad de los casos atendidos.

IV. ¿Cuáles son las autoridades administrativas en materia laboral?

La Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado indican cuáles son las autoridades que tienen entre sus funciones la de procurar la observancia de los derechos laborales a través de la aplicación de las leyes citadas. Cabe mencionar que estas autoridades no tienen alcances judiciales sino sólo de supervisión y, en lo referente a la inspección, de sanción en casos de falta de seguridad e higiene en el trabajo. La mayor parte de las veces estas autoridades intervienen en controversias entre organizaciones empleadoras y personas empleadas, generalmente bajo un esquema de conciliación, diálogo y asesoría legal.

De acuerdo con las leyes referidas las autoridades administrativas competentes en materia laboral a nivel federal son:

- a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS);²⁵
- b) Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP);²⁶
- c) Secretaría de Educación Pública (SEP);²⁷
- d) Procuraduría de la Defensa del Trabajo;²⁸
- e) Servicio Nacional del Empleo;²⁹

25 Sus atribuciones se especifican en la Ley Orgánica y en lo señalado por el artículo 524 de la LFT.

26 En materia de reparto de utilidades (artículo 526 de la LFT).

27 En materia educativa y para actuar coordinadamente con la STPS en la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (artículo 526 de la LFT).

28 LFT, artículo 530.

29 La STPS está a cargo del Servicio Nacional del Empleo, que tiene como función la de estudiar y promover la generación de empleos, de capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores, y las demás señaladas en los artículos 153-A a 153-N y 537 a 539-H de la LFT.

- f) Inspección del Trabajo;³⁰
- g) Comisión Nacional de Salarios Mínimos; y³¹
- h) Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.³²

Es importante agregar al listado anterior el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en lo que hace a los derechos derivados de la seguridad social de las y los trabajadores.

En el ámbito local, la autoridad administrativa competente en materia laboral en el Distrito Federal, y análogamente en las demás entidades de la federación, es:

- a) Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STYFE),³³ la cual coordina y tiene bajo su adscripción directa los servicios de las siguientes instancias:
 - I. Dirección General de Trabajo y Previsión Social;
 - II. Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
 - III. Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo; e
 - IV. Inspección Local del Trabajo.

30 Está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, sobre todo en materia de capacitación y adiestramiento e higiene y seguridad; formular denuncias por su incumplimiento; levantar actas de sus diligencias e imponer sanciones (artículos 511, 540 a 550 de la LFT).

31 Su función es determinar la división de la república en áreas geográficas en las que deba regir un mismo salario mínimo general y establecer los aumentos salariales que deben otorgarse de acuerdo con los estudios realizados por la Dirección Técnica y las comisiones consultivas de dicha Comisión (artículos 94, 551 a 682 de la LFT).

32 Está encargada de determinar el porcentaje de participación de las y los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 117 a 131 y 575 al 590 de la LFT).

33 Sus atribuciones se especifican en el artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

v. ¿Cuáles son las autoridades jurisdiccionales en materia laboral?

El artículo 123 constitucional en su apartado A, fracción xxxi, señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a las ramas textil, eléctrica, petroquímica y automotriz –por citar sólo algunas–, y en las industrias conexas, así como en los casos de las empresas administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal y aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal. La anterior consideración es importante pues, junto con la división establecida en los apartados A y B del mismo artículo, sirve para guiar el tema de la jurisdicción dentro de la compleja esfera laboral mexicana.

Las juntas federales de conciliación y arbitraje (JFCA), las cuales resuelven los conflictos laborales de competencia federal que se susciten entre trabajadores y patrones, principalmente mediante los procedimientos de conciliación y arbitraje, buscan mantener el equilibrio laboral y la pronta resolución por los medios más idóneos.³⁴ Además, conocen de conflictos de trabajo entre sindicatos, miembros dentro de un mismo sindicato y entre estas organizaciones de trabajadores con terceros. Se integran por un representante del gobierno y representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades.³⁵

³⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 604.

³⁵ *Ibidem*, artículo 605.

Por su parte, las juntas locales de conciliación y arbitraje (JLCA) funcionan en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la JFCA.³⁶

“El gobernador del estado o el jefe del Departamento del Distrito Federal (*sic*), cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial”.³⁷

En este mismo sentido, el Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal señala en su artículo 2º que:

De acuerdo con lo establecido en la fracción xx del apartado A del artículo 123 constitucional y su ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo, la JLCA del Distrito Federal es un tribunal autónomo e independiente, con plena jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal [*sic*], el cual tiene a su cargo la conciliación, tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, crear condiciones generales de trabajo cuando se sometan a su decisión los conflictos de naturaleza económica; registrar sindicatos, recibir en depósito contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, avisos y demás documentación de acuerdo a su competencia que se encuentra determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la ley antes mencionada.³⁸

Es importante señalar que existe un amplio debate sobre la naturaleza de las resoluciones de las JFCA y las JLCA: un sector de la academia señala que son netamente jurisdiccionales y otro que las juntas realizan funciones –en razón de la materia– de naturaleza jurisdiccional y administrativa.³⁹

36 *Ibidem*, artículo 621.

37 *Ibidem*, artículo 622.

38 Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 18 de abril de 2000, última reforma publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 28 de mayo de 2001.

39 José Alfonso Bouzas Ortiz, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, IURE, 2007, pp. 29-211.

Finalmente, es importante señalar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) es el órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las instituciones públicas federales y del Distrito Federal,⁴⁰ sus trabajadores y sus organizaciones sindicales. El tribunal es autónomo, con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las leyes reglamentarias del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁴¹

De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el TFCA es competente para conocer de conflictos laborales siempre que se encuentren en los siguientes supuestos:

- I. conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;
- II. conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;
- III. conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;
- IV. conflictos sindicales e intersindicales; y
- V. registro de las condiciones generales de trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

40 Por ejemplo: las secretarías, la Oficialía Mayor, la Procuraduría General de Justicia y otras instituciones, conforme la clasificación prevista en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, así como los órganos desconcentrados, fideicomisos públicos y otras figuras jurídicas, no sólo del gobierno, sino también de la Asamblea Legislativa, el Tribunal Superior de Justicia y los organismos públicos autónomos.

41 El 5 de diciembre de 1960 se publicó la reforma que adiciona el apartado B al artículo 123 constitucional, cuya fracción XII establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Para mayor información sobre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, véase su página web disponible en <<http://www.tfca.gob.mx/>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

VI. ¿Cuál es la competencia y limitaciones de los organismos públicos de derechos humanos (OPDH) en materia laboral?

La reciente reforma constitucional en materia de derechos humanos incorporó cambios que impactan de manera significativa el trabajo realizado por los OPDH en la defensa de estos derechos, los cuales sin duda amplían su competencia para conocer aquellos casos en los que exista alguna presunta violación a los derechos humanos en el ámbito laboral, manteniéndose la restricción para los asuntos electorales y, en general, cualquier cuestión de carácter jurisdiccional.⁴²

De conformidad con esta reforma, los OPDH pueden conocer actos u omisiones de carácter administrativo o de autoridades y servidores públicos en materia laboral que violen derechos humanos, con excepción del Poder Judicial de la Federación, por lo que quedan excluidos de la competencia de los OPDH:⁴³

- la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- el Tribunal Electoral;
- los juzgados de distrito;
- los tribunales colegiados de circuito; y
- los tribunales unitarios de circuito.

De acuerdo con la división de la legislación laboral vigente en México —personas empleadas al servicio de particulares *versus* personas empleadas al servicio del Estado—, la naturaleza de la materia que atienden los OPDH —violaciones a

⁴² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 102, apartado b, párrafo tercero.

⁴³ *Idem*.

los derechos humanos cometidas por autoridades públicas— y las funciones propias de éstos, no es posible que las personas acudan ante los OPDH para demandar del patrón la reinstalación o la indemnización y los salarios caídos, situaciones derivadas de un despido injustificado, pero sí para reclamar que la Junta de Conciliación y Arbitraje se ha negado a conocer la demanda, o su procedimiento en dicho órgano se ha tardado más allá del plazo razonable para emitir el laudo correspondiente o el acuerdo de admisión de pruebas, para señalar fecha a la audiencia de ley o bien para ejecutar el laudo correspondiente. Asimismo, es posible acudir a los OPDH cuando la autoridad encargada de la inspección del trabajo no cumpla sus funciones y, derivado de ello, se presenten violaciones a las condiciones de seguridad e higiene en empresas y centros de trabajo que pongan en riesgo la seguridad, la integridad física y/o la salud de las y los trabajadores. En resumen, la labor de las defensorías en estos casos debe velar por el cumplimiento de los derechos de acceso a la justicia y al debido proceso, así como por condiciones de trabajo adecuadas, pudiendo conocer las presuntas violaciones que pongan en riesgo la protección y garantía de tales derechos.

Los actos u omisiones de carácter administrativo son aquellos que no tienen relación con la creación o expedición de leyes o normas jurídicas, ni con la resolución de controversias a través de procesos judiciales o procedimientos llevados en forma de juicio. Por ello, ante las limitaciones para conocer de asuntos jurisdiccionales, los OPDH no pueden revisar las sentencias dictadas por órganos que resuelven cuestiones laborales.

La particularidad de la legislación laboral nacional es que es de carácter federal, pero se aplica y vigila a través de organismos locales; ello abre la posibilidad a que las defensorías de derechos humanos vigilen que, en su desempeño, las autoridades actúen con apego a los estándares internacionales de derechos humanos en materia laboral y garanticen que con sus actos éstos se promuevan, respeten y protejan de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.⁴⁴ Debido a lo anterior, los OPDH están habilitados para promover y difundir los derechos humanos laborales en todo el territorio de su competencia, así como a incidir en las políticas públicas

44 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1°, párrafo tercero.

locales y en la legislación, a nivel local y federal, con el fin de adecuarlas a un enfoque de derechos humanos.

Los OPDH están en posibilidad de conocer las acciones u omisiones cometidas por parte de los órganos públicos locales, las cuales pongan en riesgo el respeto y cumplimiento de los DHL de las personas trabajadoras, con la obligación de dar vista a las autoridades correspondientes cuando de la investigación se desprenda la existencia de responsabilidades administrativas o penales.

Si bien las defensorías locales carecen de atribuciones para promover acciones de inconstitucionalidad por reformas o contenidos de las leyes federales del trabajo, éstas pueden sugerir a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos que, en uso de sus facultades, promueva las medidas conducentes cuando los contenidos de dichas leyes resulten contrarios a principios constitucionales y, en consecuencia, lesivos para los derechos de las personas trabajadoras.

Es importante señalar que un área de atención especial para los OPDH será la vigilancia y supervisión de las condiciones contextuales⁴⁵ –leyes, políticas públicas y prácticas sistemáticas– que pudieran violar los derechos laborales; igualmente les será preciso servir, en ánimo preventivo y proactivo, como instancias coadyuvantes para la estandarización de la normatividad y política laboral vigentes.

Con respecto a las resoluciones de organismos jurisdiccionales, los OPDH pueden conocer de los actos u omisiones de las juntas de conciliación y arbitraje cuando se examinen los derechos laborales como derechos humanos. Dado que los organismos públicos en la materia tienen entre sus encomiendas la vigilancia del debido proceso legal, los actos u omisiones de las juntas de conciliación y arbitraje son susceptibles de ser conocidos por éstos, siempre que ello no implique el examen de cuestiones jurisdiccionales de fondo.

45 Dentro de las condiciones contextuales podemos citar las obligaciones que tienen los órganos y organismos de gobierno de vigilar la aplicación de las leyes relativas al tema laboral, principalmente en materia de promoción del empleo y la inspección de sus condiciones. Un caso específico de atención para los OPDH es la inspección laboral, pues las omisiones e inconsistencias que se desprendan de ésta por parte de las autoridades que actúan localmente pueden ser factor trascendente para la configuración de escenarios violatorios de derechos humanos laborales. Ello implica, por ejemplo, que las defensorías se pronuncien respecto de la ausencia de inspección laboral en el trabajo del hogar, adultos mayores e infantes que prestan sus servicios como empacadores y empacadoras en tiendas de autoservicio, en donde no hay un reconocimiento de la relación laboral, y en consecuencia tampoco pago de salarios, jornadas de trabajo de más de ocho horas y riesgos de trabajo relacionados con la edad y salud de estos grupos de personas.

En este sentido, los límites de actuación de los OPDH son entendidos bajo el criterio de la *cuarta instancia* establecida por la Corte IDH, la cual ha manifestado que:

La Corte no es un tribunal de alzada o de apelación para dirimir los desacuerdos que tengan las partes sobre algunos alcances de la valoración de prueba o de la aplicación del derecho interno en aspectos que no estén directamente relacionados con el cumplimiento de obligaciones internacionales en derechos humanos.

[...] la jurisprudencia reiterada de la Corte señala que la determinación de si las actuaciones de órganos judiciales constituyen o no una violación de las obligaciones internacionales del Estado, puede conducir a que la Corte deba ocuparse de examinar los respectivos procesos internos para establecer su compatibilidad con la Convención Americana.⁴⁶

Lo anterior quiere decir que los organismos públicos de derechos humanos deben procurar no erigirse como una instancia revisora de las decisiones emitidas por otros tribunales, no obstante que los actos y decisiones de éstos sí podrán ser examinados por los OPDH a la luz de los derechos humanos.

⁴⁶ Véanse, Corte IDH, *Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala (Fondo)*, Sentencia del 19 de noviembre de 1999, serie C, núm. 63, párr. 222; Corte IDH, *Caso Garibaldi vs. Brasil, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 23 de septiembre de 2009, serie C, núm. 203, párr. 120; y Corte IDH, *Caso Dacosta Cadogan vs. Barbados (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 24 de septiembre de 2009, serie C, núm. 204, párr. 24, citado en Corte IDH, *Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 26 de noviembre de 2010, serie C, núm. 220, párr. 19.

VII. ¿Cuáles son los retos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)?

De acuerdo con lo expuesto en apartados anteriores, es fundamental rediseñar las estrategias institucionales por parte de los organismos públicos de derechos humanos, de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) por ejemplo, para que hagan frente a sus obligaciones, ya que es necesario contar con las condiciones óptimas que permitan atender el universo de quejas por presuntas violaciones a los DHL, así como fortalecer las acciones de promoción y difusión de éstos.

1. *Creación de una visitaduría o grupo de trabajo especializado en derechos humanos laborales*

La precarización en el trabajo tiene impacto en los niveles de vida de las y los trabajadores y sus familias. De acuerdo con lo señalado por la CDHDF en uno de sus informes anuales, el tema laboral resulta relevante en virtud de que evidencia que:

[...] la pobreza, la inseguridad y la vulnerabilidad social son, de manera simultánea, causa y efecto de violaciones a derechos humanos y de afectaciones negativas a la calidad de vida de las personas. Son causa del porqué incrementan la discriminación agravada y la multiplicación de afectaciones a derechos; también son efecto porque, al negar, limitar o menoscabar derechos a la persona se condena al conjunto de la población a la pobreza.⁴⁷

⁴⁷ CDHDF, *Informe anual 2010. Balance. Los derechos humanos en el Distrito Federal*, México, CDHDF, 2011, p. 9.

Por otra parte, se espera que todos los organismos públicos de derechos humanos del país reciban una cantidad considerable de quejas adicionales debido a sus nuevas atribuciones en materia laboral. La CDHDF podría recoger por lo menos 2 mil quejas por violaciones a los derechos laborales, las cuales se sumarán a las 8 mil que en promedio recibe cada año. Los servicios que se otorgan en la defensa de los DHL requieren de una atención especializada.

Esta situación implica la construcción de una estrategia integral y multidisciplinaria que posibilite ofrecer una adecuada atención, pues debido a su naturaleza y relación con otros derechos humanos, al violarse los de carácter laboral se pueden poner en riesgo otros fundamentales como los derechos a la salud, a la integridad física, a la alimentación, a la vivienda y a la vida. Sobre todo, es preciso que la CDHDF esté en condiciones de realizar una adecuada defensa de los derechos humanos de las y los trabajadores en el Distrito Federal.

Con base en los datos estadísticos disponibles y en la especialización que requiere la defensa de los derechos humanos laborales, para la CDHDF resultó fundamental la creación de la Quinta Visitaduría General⁴⁸ especializada en la materia, la cual inició su funcionamiento en febrero de 2012 y cuya competencia es exclusivamente la de investigar presuntas violaciones relacionadas con los DHL, incorporando transversalmente la perspectiva de género, así como la de grupos o poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Para la composición y operación de la Quinta Visitaduría de la CDHDF se consideraron las diversas complejidades existentes en materia laboral, las que probablemente sean similares a las que los OPDH pueden enfrentar en las entidades federativas. Entre éstas se encuentran:

- La división entre los apartados A y B del artículo 123 constitucional, la cual también permite determinar el grado de intervención que puede tener la Comisión, toda vez que en el segundo caso hay una relación laboral con instituciones públicas que, de acuerdo con lo señalado por el artículo

⁴⁸ Para poder poner en marcha la nueva visitaduría no fue necesaria la modificación al Reglamento de la CDHDF, toda vez que el artículo 65 establece: “La Comisión contará con un *mínimo* de cuatro Visitadurías Generales y se incrementarán de conformidad con las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal”. Véase CDHDF, Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, últimas reformas, adiciones y derogaciones publicadas en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, el 3 de mayo de 2011, disponible en <http://directorio.cd hdf.org.mx/transparencia/2011/02/Reglamento_interno.pdf>, página consultada el 8 de marzo de 2011.

1° constitucional, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, entre ellos los laborales.

Es necesario mencionar la situación de las relaciones laborales de militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y miembros de las instituciones policiales ya que, según el artículo 123, apartado B, fracción XIII, se regirán por sus propias leyes.

- La división entre las relaciones individuales de trabajo y las colectivas, las cuales presentan divergencias fundamentales en cuanto a las violaciones a los derechos humanos que puedan surgir en cada ámbito.
- La competencia frente a las atribuciones del TFCA, de las juntas locales de conciliación y arbitraje y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- La vigilancia de las labores de inspección del trabajo a cargo de las autoridades locales, particularmente de las secretarías del trabajo y previsión social.
- La amplia legislación que existe a escalas nacional e internacional sobre el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales, así como las diversas recomendaciones y observaciones generales que han emitido organismos internacionales como la OIT y el Comité DESC.
- La consideración de que la violación al derecho a la seguridad social comprende, entre otros aspectos, la salud, la integridad personal y las pensiones. En este punto se deben contemplar las competencias tanto del IMSS –para las relaciones que deriven del apartado A del artículo 123 constitucional– como las del ISSSTE –para aquellas que se originen del apartado B.
- El contexto político, económico y social dentro del cual se encuentra el derecho al trabajo, considerando los escenarios local, nacional e internacional, lo que implica que en las visitadurías o grupos especializados se debería contar preferentemente con un equipo multidisciplinario que permita ver y atender, desde distintas ópticas, las violaciones a los derechos humanos laborales.
- Construir una relación coordinada y permanente con organismos de la sociedad civil que se dedican a la defensa, promoción y ejercicio de los DHL entre las y los trabajadores, sindicatos, academia y abogados litigantes. Esto permitiría al personal de las visitadurías o grupos de trabajo tener información de primera mano sobre las violaciones en materia laboral que se registren y que pueda servir como insumo para las investigaciones y la

eventual formulación de recomendaciones, propuestas generales e informes especiales.

2. *Transversalización de los derechos humanos laborales al interior de la CDHDF*

Es necesario el fortalecimiento institucional para que los DHL permean de manera integral a todas las áreas de los organismos públicos de derechos humanos, a través de la capacitación y sensibilización del personal, lo que conlleva construir estrategias capaces de incorporar la nueva competencia en las acciones y agendas de todas las áreas sustantivas y administrativas de los OPDH. En el caso de la CDHDF ello implica incorporar la visión de los derechos humanos laborales en los programas institucionales de Defensa, Promoción, Conducción y Fortalecimiento.

Para dar inicio a esta transversalización de los DHL es necesario considerar los siguientes criterios:

- Que la violación de los derechos humanos laborales compromete no sólo su respeto y cumplimiento en estricto sentido, sino que por su naturaleza puede poner en riesgo derechos como a la salud, la integridad personal, la alimentación, la vivienda y la vida, entre otros.
- La división existente en el artículo 123 constitucional, el cual en el apartado A se refiere a la relación obrero-patronal que existe entre empresas privadas y trabajadores, y en el apartado B a la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores.
- Que la desigualdad y la discriminación son condiciones contextuales que limitan el alcance y desdoblamiento de los DHL, por ello es necesario vigilar e impulsar el derecho a la igualdad y no discriminación más allá de lenguaje inclusivo, a través de la formulación de propuestas, proyectos y lineamientos de trabajo que tiendan a la equidad y las condiciones justas para todos los sectores poblacionales, en especial aquellos que han sido marginados sistemáticamente, por ejemplo mujeres, niñas y niños, personas adultas mayores, estudiantes y, en general, personas autoempleadas o que se encuentran en franjas de exclusión legal y laboral.

viii. Anexo

Con el fin de desarrollar una reflexión en torno a las diferentes fuentes de los derechos humanos laborales (DHL) y de garantizar razonamientos e interpretaciones consistentes, se enumeran a manera de ejemplos algunos de los convenios internacionales relacionados con la materia del presente documento.

1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por México

Los siete convenios fundamentales de la OIT son:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

México ratificó estos convenios, con excepción de los números 98 y 138. Al respecto, es importante señalar que la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1999) indica que aun los Estados

que no hayan ratificado dichos convenios tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales que sustentan.

LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES DE TRABAJO

Convenios fundamentales sobre libertad sindical y negociación colectiva

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).
- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11).
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

TRABAJO FORZOSO

Convenios fundamentales sobre trabajo forzoso

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS Y LOS MENORES

Convenios fundamentales sobre trabajo infantil

- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124).
- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6).
- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90).
- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Convenios fundamentales sobre igualdad de oportunidades y de trato

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

CONSULTAS TRIPARTITAS

- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

ADMINISTRACIÓN E INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Administración del trabajo

- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).
- Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160).
- Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63).

POLÍTICA Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Otros instrumentos sobre la política y promoción del empleo

- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).
- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96).
- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34).

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES

- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140).
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).

SALARIOS

- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).
- Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173).
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26).

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99).

HORAS DE TRABAJO

Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas

- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14).
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).
- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).
- Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153).
- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52).
- Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43).
- Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49).
- Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Disposiciones generales

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

Protección contra riesgos particulares

- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115).
- Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170).
- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13).

Protección en ciertas ramas de actividad

- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120).
- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167).
- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45).
- Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62).

SEGURIDAD SOCIAL

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social

- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12).
- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17).
- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42).

Seguridad social para trabajadores migrantes

- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118).
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19).

TRABAJADORES MIGRANTES

- Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21).

GENTE DE MAR

- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108).

Protección de los niños y los menores

- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936.
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16).
- Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7).

Acceso al empleo

- Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53).

Condiciones generales de empleo

- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166).

- Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (número. 22).
- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (número. 23).
- Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (número. 109).
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (número. 54).

Seguridad, salud y bienestar en el trabajo

- Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (número. 163).
- Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (número. 164).
- Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (número. 134).

Seguridad social

- Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (número. 8).
- Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (número. 55).
- Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (número. 56).

PESCADORES

- Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (número. 112).

TRABAJADORES PORTUARIOS

- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (número. 152).
- Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (número. 27).
- Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (número. 32).

PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169).
- Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (número. 107).

CATEGORÍAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES

- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110).
- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172).

CONVENIOS SOBRE LOS ARTÍCULOS FINALES

- Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80).
- Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116).

Bibliografía

- Bouzas Ortiz, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, IURE, 2007.
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Informe anual 2010. Balance. Los derechos humanos en el Distrito Federal*, México, CDHDF, 2011.
- _____, Reglamento Interior de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, últimas reformas, adiciones y derogaciones publicadas en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, el 3 de mayo de 2011, disponible en <http://directorio.cd hdf.org.mx/transparencia/2011/02/Reglamento_interno.pdf>, página consultada el 8 de marzo de 2011.
- Comité DESC, Observación General núm. 18 El derecho al trabajo, aprobada en el 35º periodo de sesiones, en Ginebra, el 24 de noviembre de 2005, disponible en <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/403/16/PDF/G0640316.pdf?OpenElement>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.
- _____, Observación General núm. 19 El derecho a la seguridad social (artículo 9), aprobada en el 39º periodo de sesiones, Ginebra, del 5 a 23 de noviembre de 2007, disponible en <<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/404/00/PDF/G0840400.pdf?OpenElement>>, página consultada el 26 de marzo de 2013.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de agosto de 2012.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en San José, Costa Rica, durante la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos

Humanos, 22 de noviembre de 1969, disponible en <<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0001>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en su 24º periodo ordinario de sesiones, en Belém do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994, disponible en <<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158, 18 de diciembre de 1990, disponible en <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cmw.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979, disponible en <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución A/RES/44/25, durante su 44º periodo de sesiones, Nueva York, 20 de noviembre de 1989, disponible en <http://www.unicef.org/mexico/spanish/mx_resources_textocdn.pdf>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Corte IDH, *Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala (Fondo)*, Sentencia del 19 de noviembre de 1999, serie C, núm. 63, párr. 222.

_____, *Caso Garibaldi vs. Brasil, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 23 de septiembre de 2009, serie C, núm. 203, párr. 120.

_____, *Caso Dacosta Cadogan vs. Barbados (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 24 de septiembre de 2009, serie C, núm. 204, párr. 24.

_____, *Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 26 de noviembre de 2010, serie C, núm. 220.

Declaración de los Derechos del Niño, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 1386 (XIV), 20 de noviembre de 1959, disponible en <<http://www1.umn.edu/humanrts/instreet/spanish/sk1drc.html>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución A/RES/217(III) durante su 3^{er} periodo de sesiones, Nueva York, 10 de diciembre de 1948, disponible en <<http://www.cinu.mx/onu/documentos/declaracion-universal-de-los-d/>>, página consultada el 11 de marzo de 2013..

Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970, última reforma publicada el 30 de noviembre de 2012.

OIT, “Conferencia Internacional del Trabajo”, disponible en <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang-es/index.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

_____, “Convenios”, disponible en <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO::>>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966, disponible en <<http://www.migracion.gob.bo/web/upload/ddhh6.pdf>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966, disponible en <<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Pérez Cázares, Martín Eduardo, “La protección socio jurídica laboral de los policías en México”, en *Revista Jurídica Jalisciense*, núms. 43, 44 y 45, Jalisco, División de Estudios Jurídicos y Coordinación de Posgrado en Derecho del Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades-Universidad de Guadalajara, 2011, disponible en <<http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/jurjal/jurjal01/123.pdf>>, página consultada el 26 de marzo de 2013.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o Protocolo de San Salvador, aprobado por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos durante su 18º periodo ordinario de sesiones, 17 de noviembre de 1988, disponible en <<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>>, página consultada el 8 de marzo de 2013.

Protocolo Facultativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución A/RES/63/117, adoptada el 10 de diciembre de 2008, disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/docs/A.RES.63.117_sp.pdf>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 18 de abril de 2000, última reforma publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 28 de mayo de 2001.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, “Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje”, disponible en <<http://www.tfca.gob.mx/>>, página consultada el 11 de marzo de 2013.

Vivanco, José Miguel, *Los derechos humanos de las misiones de las fuerzas militares y policía*, tomo II, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos (serie Estudio de derechos humanos), 1995, disponible en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1836/38.pdf>>, página consultada el 26 de marzo de 2013.

Otros títulos publicados de la colección Documentos oficiales

- Núm. 1 *Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*
- Núm. 2 *Ley y Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*
- Núm. 3 *Diagnóstico interinstitucional del sistema penitenciario en el Distrito Federal*
- Núm. 4 *Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos y Manual de procedimientos específicos del Servicio Profesional en Derechos Humanos*
- Núm. 5 *Catálogo para la calificación e investigación de violaciones a derechos humanos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*
- Núm. 6 *Ley y Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*
- Núm. 7 *Marco conceptual de la estrategia educativa de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*
- Núm. 8 *Modelo de seguimiento de recomendaciones*

- Núm. 9 *Compromisos y deberes de las y los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia de responsabilidades*
- Núm. 10 *Investigación de violaciones a derechos humanos. Presupuestos y manual de métodos y procedimientos*
- Núm. 11 *Modelo de transparencia y acceso a la información pública de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*
- Núm. 12 *Modelo de admisibilidad y orientación*
- Núm. 13 *Programa preventivo en materia de reparación del daño*
- Núm. 14 *Manual de atención integral en casos de agresiones a personas defensoras de derechos humanos y a personas que ejercen la libertad de expresión*
- Núm. 15 *Sistema Integral de Administración*

*Elementos generales para la incorporación
de los derechos humanos laborales
en los organismos públicos de derechos humanos*
se terminó de editar en mayo de 2013.

Para la composición se utilizaron tipos Apollo y Trebuchet.

En el marco del Programa de Derechos Humanos y Medio Ambiente
y comprometida con la ecología y el cuidado del planeta,
la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
edita este material en versión electrónica para
reducir el consumo de recursos naturales, la generación
de residuos y los problemas de contaminación.

**COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL DISTRITO FEDERAL**

Oficina sede

Av. Universidad 1449,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

Norte

Payta 632,
col. Lindavista,
del. Gustavo A. Madero
07300 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1756

Sur

Av. Prol. Div. del Norte 5662,
Local B, Barrio San Marcos,
del. Xochimilco,
16090 México, D. F.
Tel.: 1509 0267

Oriente

Cauhtémoc 6, 3^{er} piso,
esquina con Ermita,
Barrio San Pablo,
del. Iztapalapa,
09000 México, D. F.
Tels.: 5686 1540, 5686 1230
y 5686 2087

Centro de Consulta y Documentación

Av. Universidad 1449,
edificio B, planta baja,
col. Florida, pueblo de Axotla,
del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
52295600 ext.: 1833

www.cd hdf.org.mx



www.cd hdf.org.mx