

LA INSPECCIÓN: INSTRUMENTO DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

Patricia KURCZYN VILLALOBOS*

SUMARIO: I. *Inspección laboral*. II. *La inspección, una función administrativa*. III. *Eficacia en la inspección laboral*. IV. *La inspección como medida de previsión*. V. *Derechos humanos*. VI. *Derechos sociales*. VII. *Los derechos del trabajo y su protección como derechos humanos*. VIII. *A manera de conclusión*. IX. *Anexo*. X. *Bibliografía*.

I. INSPECCIÓN LABORAL

En el marco jurídico, la inspección es una función o atribución de una autoridad para vigilar o verificar el cumplimiento de ciertas disposiciones. Desde este punto de vista, la inspección siempre tendrá la misma finalidad, pero proyectada a distintos ámbitos, su ejercicio puede tomar distintas dimensiones; ocurre algo similar a lo que se presenta con las varias procuradurías que funcionan en la administración pública, cuyas atribuciones son distintas; en materia laboral, verbigracia, no se conforman las que se atribuyen a la *procuraduría de justicia*, cuando en la primera queda ausente el principio inquisitivo, para convertirse prácticamente en una protección legal que incluye la defensoría de oficio o gratuita para los trabajadores,¹ en tanto que la segunda sí conlleva funciones de persecución y de investigación; distinta es también la función de la pro-

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Agradezco a Joana Páez su valioso apoyo para la realización de este trabajo.

¹ La Procuraduría de la Defensa del Trabajo no es una defensoría de oficio; lo que en el texto se señala es tan solo para hacer la comparación terminológica que se indica. Es sabida la importancia de sus funciones como asesoría y aun como vigilancia en el cumplimiento de la normatividad laboral por la defensa preventiva, si así puede llamarse, que se realiza con la divulgación de los derechos de los trabajadores, e igualmente en cuanto a su función en el dictamen de riesgos de trabajo.

curaduría de la defensa del consumidor.² La inspección laboral es distinta, por citar un ejemplo, de la inspección escolar, mediante la cual los inspectores de la dependencia del gobierno encargada de la educación pública supervisan el empeño y rendimiento de los maestros de acuerdo con sus actividades y el nivel alcanzado por sus alumnos de acuerdo con los programas escolares; la inspección judicial, por su parte, corresponde a los jueces o tribunales, que deben cerciorarse de ciertos hechos o cosas que les permitan acercarse o conocer la verdad. La inspección también puede ser un medio de prueba en un juicio de índole civil, mercantil, penal y laboral, como también puede considerarse como el medio para verificar hechos afirmados en el proceso mismo.³

Como bien lo explica el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, la inspección en materia procesal laboral ha tenido variaciones de acuerdo con las leyes de 1931, en que sí se regulaba, pero que por la deficiencia misma y la inutilidad que representó, llevó al legislador de 1970 a no incluirla en el nuevo texto; sin embargo, con la reforma de 1980, para beneplácito de los procesalistas y de las partes en juicio, se reincorporó con una normatividad distinta a la de 1931. Conviene señalar que la desregulación de 1970 obedeció a que la regulación era defectuosa e impedía que fuera útil, lo que produjo que se convirtiera en una prueba sin valor jurídico.⁴

Las funciones de inspección en el trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 540 LFT, son las siguientes:

- a) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- b) Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones de las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos.

² Kurczyn Villalobos, Patricia y Sánchez-Castañeda, Alfredo, *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005, p. 48.

³ Barajas Montes de Oca, Santiago, "Inspección judicial", *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, t. IV.

⁴ *Idem.*

- d) Realizar los estudios y acopiar los datos que se soliciten por cualquier autoridad para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.
- e) Las demás que les confieran las leyes.

De acuerdo con esta disposición, las funciones de la inspección laboral quedan insertas en el ámbito de lo administrativo, y la hace distinta a la función procesal. En términos generales, la inspección administrativa en el campo laboral se puede clasificar en las siguientes actividades: *a)* vigilar; *b)* asesorar; *c)* informar; *d)* denunciar, y *e)* estudiar y analizar.

Los inspectores deben cumplir con deberes en los términos de la ley citada y de acuerdo con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene, y Medio Ambiente de Trabajo y de la Ley Federal del Trabajo. Su incumplimiento, además, que debe ser sancionado de acuerdo con las leyes federales de responsabilidades administrativas de los servidores públicos y de responsabilidades de los servidores públicos.

De acuerdo con la LFT, los inspectores son sancionados con amonestación, suspensión en el trabajo por hasta tres meses y destitución en el cargo (artículo 548, LFT), y también podrán ser sancionados en los términos de las leyes penales. Las responsabilidades especiales de los inspectores se detallan en el artículo 547, LFT, y se refieren a no practicar las inspecciones periódicas de las empresas y establecimientos, las inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo (véase artículo 542); asentar hechos falsos en las actas que levanten, las violaciones a las prohibiciones, por tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia, revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación del que se enteren en el ejercicio de sus funciones, representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo; recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones; no cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; no denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios, que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

II. LA INSPECCIÓN, UNA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

La naturaleza que adquiere la inspección en el ámbito administrativo del trabajo, a la cual se refiere este modesto estudio, fortalece la idea de que se considere un instrumento de gran valía para la defensa de los derechos humanos en el trabajo, pues es un medio que se puede utilizar antes de que se presente una controversia; esto quiere decir que su práctica la convierte en un medio que permite o facilita prevenir la violación de los derechos humanos en el trabajo, y con ello, los derechos de la seguridad social de los trabajadores, con referencias concretas a la vida y a la salud.

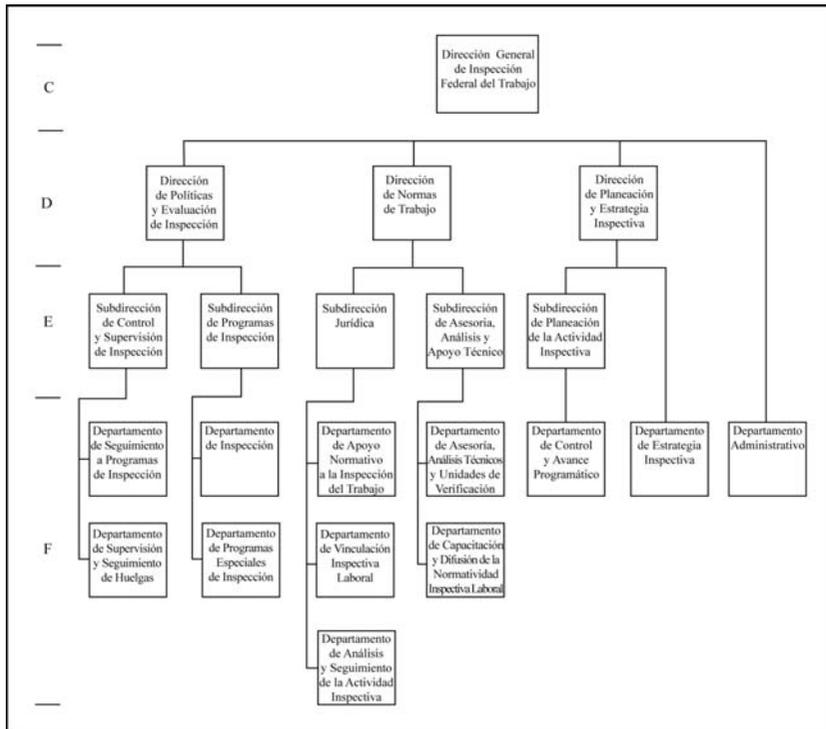
Las funciones de inspección laboral se encomiendan a la Secretaría del Trabajo y de Previsión Social, dependencia del Poder Ejecutivo a la cual compete conocer todos los asuntos en materia laboral y de previsión social, que a la vez las delega a una de las tres subsecretarías que existen en su organigrama, la de Trabajo, Seguridad y Previsión Social, de la cual depende la Dirección General de Inspección, autoridad creada por la Ley Federal del Trabajo. Se trata de una autoridad como lo es igualmente la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, sólo que diferente a ésta, que es un órgano desconcentrado.⁵ De esta manera, esa unidad administrativa debe desempeñar actividades con servidores públicos, según determina el artículo 17 del Reglamento Interior de la STPS, cuyo funcionamiento se desarrolla con la organización que presentamos en la página siguiente.⁶

La Dirección General de Inspección está abocada a empresas de jurisdicción federal, de acuerdo con la distribución competencial que señala el artículo 123 constitucional en la fracción XXXI. Las demás empresas, de jurisdicción local, deben ser inspeccionadas por autoridades dependientes de cada estado. El personal de la dependencia federal que nos ocupa debe cubrir requisitos reglamentarios, y sus funciones están diseñadas originalmente en el capítulo V de la LFT, que se detallan después en el Reglamento Federal de Inspección. La distribución del personal de inspección se basa en la clasificación de las empresas de acuerdo con el

⁵ Véase artículo 2o. del Reglamento Interior de la STPS, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de agosto de 2003.

⁶ Para las empresas de jurisdicción estatal, son los gobiernos de los estados los que determinan su estructura orgánica y son variables.

IMSS y según el grado de riesgo en que esta institución las cataloga en los términos de la Ley del Seguro Social y los reglamentos correspondientes.



III. EFICACIA EN LA INSPECCIÓN LABORAL

El personal dedicado a labores de inspección en las empresas de jurisdicción federal distribuidas en todo el país se integra con 291 personas; actualmente se busca hacer una redistribución con cien plazas más, y con el propósito de obtener mayor efectividad en la inspección se han hecho cálculos de redistribución de acuerdo con diversos criterios, a los que haremos referencia, con la finalidad de destacar la preocupación de la autoridad laboral por mejorar las funciones de inspección, pero que de igual manera demuestra la escasez actual de recursos humanos en funciones de tan alta envergadura.

- 1) Un primer criterio tomó como base la distribución actual entre las empresas registradas en el IMSS. Esto dio el número de empresas que deben visitarse, lo que a su vez se dividió entre el número de empresas existentes en cada delegación federal de inspección, dando por resultado el número de inspectores que se requerirían por cada una de estas delegaciones. Ahora bien, sólo para llamar la atención del dramatismo del escenario de la inspección federal, se incluye al final de este trabajo un anexo respecto al informe detallado de la aplicación de este criterio, que no se repetirá en la transcripción de los otros criterios,⁷ ya que alargaría este trabajo sin necesidad y porque pueden consultarse en la página de referencia.⁸

La conclusión en este primer caso fue la de que se reforzaría la inspección, pero debería haber reubicaciones y negociaciones en determinadas plazas.

- 2) De acuerdo con el segundo criterio planteado, el cálculo fue sobre la distribución de los 291 inspectores existentes a la fecha sólo entre las empresas registradas en el grado V de riesgo, según la Ley del Seguro Social. Con ello, al igual que con el criterio anterior, se redistribuiría la carga de trabajo, pero sólo con base en las empresas calificadas en el rango que se menciona.
- 3) La aplicación del tercer criterio estimó una inspección por 2.5 días hábiles por cada inspector, con lo cual serían 10 inspecciones al mes, y acumulados serían 110 al año por once meses de trabajo. Cada empresa de alto riesgo requiere por lo menos 3 inspecciones (no se aclara la frecuencia), por lo que cada inspector podría visitar 37 de las empresas registradas en el IMSS. En este caso se concluye que con las 100 nuevas plazas se incrementaría 0.46% la cobertura potencial de vigilancia a nivel nacional, pasando de un porcentaje actual ponderado en 0.88% al 1.34% como cobertura estimada.

⁷ En estas circunstancias los resultados son dramáticos, y se concluyó:

- a) El número de empresas del IMSS es de 802,110.
- b) El número de empresas por inspector es de 2,756.
- c) El número de empresas por delegación federal de inspección es de 101,688.
- d) El número de empresas por inspector es de 2,756.

La información oficial de la STPS se encuentra en los cuadros referidos a los informes de inspecciones para los años 2006 y de enero a julio de 2007, que presentamos en el anexo del presente trabajo.

⁸ Véase http://www.stps.gob.mx/DGIFT-STPS7html7atencionSTPS_STPS.htm.

- 4) El cuarto criterio es similar al anterior, pero se refiere sólo a las empresas clasificadas en riesgo V, que incrementaría 11% la cobertura potencial de vigilancia a nivel nacional, pasando de un porcentaje anual ponderado de 20% al 31% como cobertura estimada.
- 5) Por último, la estimación se hizo de acuerdo con el índice de riesgo por cada entidad; sin embargo, se concluyó que con este criterio se correría el riesgo de disminuir el nivel de cobertura estimada según el número de centros en cada entidad, además de que este índice no distingue la competencia de las autoridades federales (lo que a juicio nuestro haría inoperante este criterio).

Es difícil considerar si el aumento de cien plazas satisfaga las necesidades de inspección a nivel federal. Lo cierto es que mientras no se inculque la responsabilidad empresarial sobre la previsión social en general y se capacite a los trabajadores haciéndolos conscientes de la importancia de cumplir con las normas de higiene, seguridad y ambiente en el trabajo de acuerdo con las normas técnicas que deban aplicarse en cada actividad, será difícil hablar de una protección social exitosa. De acuerdo con los lamentables accidentes, todavía no aclarados en la industria minera, es de considerarse que el aumento de plazas de inspectores obedece, sin duda, a los recientes hechos en la mina Pasta de Conchos, en el estado de Coahuila, que según los controvertidos informes hace surgir la presunción sobre la deficiencia en las funciones de inspección en una de las actividades consideradas entre las de más alto riesgo. Este espinoso asunto ha desencadenado una serie de conflictos tanto de orden administrativo como entre los grupos sindicales, al entrar en pugna por la legítima representación de los trabajadores y, por ende, titulares del contrato colectivo. A pesar de la importancia de este problema, no entraremos en su análisis, por no ser el tema de este trabajo, que sólo pretende enfatizar la jerarquía de las funciones de vigilancia y de asesoría, así como de denuncia en el tema de la seguridad y la higiene en el espacio laboral como protección de los derechos fundamentales de los trabajadores respecto de la salud y la vida.

Respecto a los criterios que fueron considerados por las autoridades del trabajo para estimar la distribución de cien nuevas plazas de inspectores del trabajo, se advierte que no hay una expectativa satisfactoria. Además, debe apuntarse la urgencia de considerar ineludible la especialización de cada uno de los inspectores, ya que las labores que se catalo-

gan dentro de la competencia federal son de alta especialidad, que difiere de una a otra actividad de manera importante, lo que exige que los inspectores conozcan muy bien las actividades, los riesgos y la normatividad; baste considerar los riesgos que implica precisamente el trabajo subterráneo, como el de las minas, y las diferencias que existen respecto de otras como la extracción del petróleo, o bien las industrias automotriz o textil.

Con los datos comparativos que la propia STPS ha publicado sobre el número de inspectores del trabajo que se tienen en diversos países, puede advertirse la deficiencia ya mencionada e insistir en la necesidad de incrementar las plazas de inspectores, con capacitación y equipo necesario para realizar su trabajo, que requiere un alto nivel de responsabilidad, y, desde luego hay que evitar la corrupción que repercute no sólo en aumento de costos (dinero), sino en la pérdida de vidas humanas, hogares que quedan sin protección social, y las graves consecuencias de ello.

IV. LA INSPECCIÓN COMO MEDIDA DE PREVISIÓN

Las funciones de vigilancia, de asesoría y, en general, las que atribuye la LFT a la dependencia encargada de estas funciones, quedan reservadas, como ya se dijo, a la subsecretaría que atiende la previsión social. La importancia de la misma es tal que el mismo artículo 123 de la Constitución se denomina “Del trabajo y de la previsión social”, como también se denomina la dependencia federal encargada de estos asuntos, conforme a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Y no obstante que la LFT no hace mención a la previsión social como tal, ésta regula distintas protecciones de orden social que se vinculan también con los derechos humanos del trabajador.

El texto constitucional citado hace referencia expresa a funciones de previsión social que se ligan con la inspección en el trabajo, como puede apreciarse: “XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

La capacitación y el adiestramiento son fundamentales para cuidar la integridad física y mental del trabajador. Un trabajador capacitado en el manejo de instrumentos y herramientas y en el desarrollo de los procesos

productivos podrá cuidar su salud mientras desempeña sus actividades laborales y logrará disminuir los riesgos a que esté expuesto por las mismas. Un trabajador de la construcción, que ha sido capacitado sabe que el uso de un casco lo protege de un golpe en la cabeza, o que el uso de una mascarilla, guantes y vestimenta apropiada le impide aspirar elementos nocivos para su salud si se trata del manejo de tóxicos; cuando no está capacitado, rechazará las protecciones, por encontrarlas inútiles y estorbosas. Más aún, si advierte que ninguna autoridad corrobora su cumplimiento de inspección, burlará los reglamentos y las normas técnicas que deban aplicarse según el caso.

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten...”.

Con esta disposición se determina la responsabilidad empresarial por los riesgos creados, y sin duda alguna las funciones de inspección constituyen un factor valioso para los trabajadores.

La responsabilidad social que se aplica a los empleadores tiene fundamento en la teoría de la responsabilidad objetiva, que se aplica en derecho civil, y que se dimensiona en el ámbito jurídico social a través de la teoría de la responsabilidad por riesgo creado. Los riesgos creados por el empleador son la fuente de obligaciones que deben cumplir como respeto a los derechos humanos de los trabajadores, y que en este caso son derechos fundamentales: la salud y la vida. De tal manera, los accidentes y enfermedades vinculados con el trabajo —incluso, para otros efectos, los accidentes *in itinere* deben ser previstos, atendidos y reparados, si es el caso, por el empleador mismo—. Como se sabe, esta responsabilidad hoy en día en la mayoría de las legislaciones se subroga a distintas instituciones, como son las de previsión social o de seguros sociales. Tal es el caso del seguro de riesgos del trabajo que en México regula la Ley del Seguro Social, junto con otros seguros, pero regulando el financiamiento de los primeros por los empleadores y con la aportación de una cuota del Estado.

Por otra parte, la fracción siguiente atiende los derechos a la protección a la salud y a la vida que, como derechos fundamentales, tal vez debiera haberse colocado antes de las fracciones citadas, por ser la más generalizada; sin embargo, si seguimos la regla matemática de que el orden de los factores no altera el producto, su ubicación carece de importancia

para su eficacia. Lo importante de esta disposición es que atiende dos derechos fundamentales del ser humano como trabajador e incluye expresamente el cuidado a la salud de la trabajadora embarazada y al producto de la concepción. Dicha fracción señala:

XV. 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 este, 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...

En este texto constitucional sobre los derechos de los trabajadores se prescriben otras normas de previsión social como son las limitaciones a las jornadas y la prohibición de contratar a menores de 14 años, la de impedir las actividades insalubres y peligrosas de los menores de 16 años para cuidar de su integridad física y mental. Esta disposición, como las anteriores, son reglamentadas por la LFT, en la cual, las normas ordenan con especial cuidado medidas protectoras y de inspección respecto a las trabajadoras en proceso de gestación. En el caso de los menores, su trabajo debe ser registrado por el departamento de inspección de la Dirección General de Inspección, con la exigencia de que se presente la documentación que acredite la edad, la escolaridad y el estado de salud de los menores (en este caso, la Inspección del Trabajo es la autoridad que debe señalar cuáles son los exámenes a que deben someterse según el artículo 174 LFT). En general, la inspección sobre el trabajo infantil, sujeto a condiciones especiales⁹ es materia de esmero, y como tal, la violación a las normas correspondientes debe ser sancionada en los términos de la misma ley (artículo 995). Lamentablemente, el trabajo de los menores continúa desempeñándose en diversas actividades, igual insalubres y peligrosas, y ello ocurre principalmente en el sector informal, que se conjunta con otros problemas de índole social y agudiza el conflicto. Este es un

⁹ Jornada de seis horas, prohibición de jornada extraordinaria, periodo mayor de vacaciones, descanso en la jornada, prohibición de actividades laborales insalubres y peligrosas, horarios que permitan el cumplimiento de los programas escolares... (título quinto bis, LFT).

tema preponderante para la OIT, que ha instaurado un programa, el IPEC, para luchar en contra del trabajo infantil, para erradicarlo, principalmente cuando se trata de todas las formas de explotación. Con la adopción del Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, de 1999, se intensifica un combate normativo que data de décadas. México ratificó dicho convenio el 30 de junio de 2000, y fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 7 de marzo de 2001.

Pero hay que definir qué se entiende en la legislación laboral mexicana por previsión social, que desde luego puede entenderse como parte de la protección social en general.¹⁰ Para el *Diccionario de la Lengua Española*, previsión es la “acción de disponer lo conveniente para atender las contingencias o necesidades previsibles”; el atributo de social en cuanto a una colectividad o una comunidad de intereses busca resolver problemas particulares de un número indeterminado de personas que convergen en un objetivo común: la adopción de medidas que tiendan a cubrir riesgos profesionales.¹¹

La idea de previsión social, según señala Moacir Velloso Cardoso de Oliveira,

En los últimos años ha sido superada por la ampliación del concepto, por no abarcar solamente a las clases trabajadoras sino a toda la población del país y no solamente a los riesgos clásicos del Seguro Social, sino a todas las formas posibles de amparo para alcanzar la supresión de la necesidad, asegurando a todos un nivel de vida y de bienestar social, con dignidad de persona humana (A Ideis La Providencia Social e a Seguridad Social).¹²

La previsión social, para Marcos Flores Álvarez, es el “...conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita sub-

¹⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia y Sánchez-Castañeda, Alfredo, *El marco jurídico de la previsión social en México*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

¹¹ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Conceptos básicos de derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.

¹² *Ibidem*, p. 500.

venir a sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad”.¹³

Para el maestro mexicano Santiago Barajas Montes de Oca, la previsión social es el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y de sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas. Métodos dirigidos a satisfacer las necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse. Puede representar un apoyo económico otorgado a obreros y empleados, así como a sus familiares, de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento.¹⁴

Por otra parte, las leyes fiscales utilizan el término *previsión social* para concretar elementos relativos a las imposiciones tributarias; así, el artículo 8o. de la Ley del Impuesto sobre la Renta considera como previsión social “...las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia”, consideración que no debe afectar su conceptualización.

De las anteriores nociones podemos concluir que la previsión social no puede tener un contenido fijo; por el contrario, sus realizaciones varían de acuerdo con las condiciones y circunstancias de la época, y dependerán de la intensidad de la política social que el Estado se plantee de acuerdo con su programa de gobierno. De ahí que la previsión social se orienta hacia diversos objetivos:¹⁵

Prever es *ver con anticipación*; a diferencia de *prevenir*, que es *preparar y disponer con anticipación*, y seguridad es, como bien lo indica su nombre, ofrecer certeza o confianza, como acto de *asegurar*, que es *liberar de temores, tranquilizar, dar confianza*.¹⁶ Inspeccionar es parte de la previsión social en tanto que vigila, asesora, informa de las deficien-

¹³ *Ibidem*, p. 501.

¹⁴ “Previsión social”, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

¹⁵ *Ibidem*, p. 31.

¹⁶ *Diccionario de la Lengua Española* de la Real Academia Española.

cias, estudia y acopia datos para mejorar y armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

En los términos en que se describe la previsión social, puede insertarse la inspección como uno de los instrumentos de amplia protección que pretende evitar —en la medida de lo posible— que acontezcan eventos que afecten la salud y la vida los trabajadores. En este contexto, la inspección como una forma de previsión se convierte en un instrumento de protección de derechos fundamentales en el trabajo subordinado.

V. DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son la esencia misma del ser, que con el constitucionalismo se han ido ordenando para efecto de eficacia y coerción. Normados como derechos fundamentales, han quedado sumergidos en ese ciclo que de acuerdo con las explicaciones del sociólogo francés Edgar Morín puede entenderse como una ola que va y vuelve con cambios en su manifestación, o como una de tantas formas de expansión que ocurren en función no sólo de legitimar los derechos de la persona, sino de ajustarlos a las circunstancias para garantizar su efectividad. Con estas expresiones queremos adelantar que los derechos humanos, según se han ido exponiendo y garantizando en los sistemas legales, tanto a nivel nacional como internacional, se identifican con la evolución de la sociedad, y los fenómenos que la circundan y su desarrollo sigue, según se va presentando la necesidad de buscar, de mantener o de perfeccionar la eficacia jurídica, pero siempre y de manera principal para buscar y procurar la anhelada justicia.

Un sistema legal se puede preciar de ser eficaz cuando sus cambios jurídicos van de la mano de las transformaciones políticas y sociales, vinculados desde luego con los procesos económicos, y ofrezcan las condiciones convenientes para que el ser humano disfrute sus derechos. Con ello puede afirmarse que una sociedad puede medir su democracia, su desarrollo y su civilización en general cuando los derechos humanos se respetan cabalmente. Por último, es importante expresar que una sociedad no puede desintegrarse en el sentido estricto de la palabra, pero sí puede desarticularse cuando no hay cohesión social y puede amenazar el fenómeno de la anomia, como lo describe Durkheim, como un escenario sin regulación, en total desorden, cuando precisamente los derechos humanos no tienen el respeto que les corresponde.

El desarrollo mismo de los derechos humanos ha extendido su concepción, y con ello la reglamentación; por ello es importante señalar y entender cuáles son los derechos humanos y cómo se han expandido hasta catalogarse por ahora en tres generaciones, para lo cual recurrimos a la explicación de Luigi Ferrajoli¹⁷ cuando señala que la esfera de los derechos se ha extendido constituyendo la historia del constitucionalismo, y cuando menciona en primer término *los derechos de libertad*, que aparecen en las primeras declaraciones y Constituciones del siglo XVIII (derechos humanos de primera generación, conocidos como derechos civiles y políticos), para referirse en segundo término *al derecho de huelga y a los derechos sociales en las Constituciones del siglo XX* (segunda generación con el agregado de los derechos económicos y culturales), y colocar en tercer lugar a *los nuevos derechos a la paz, al ambiente, a la información y similares hoy en día reivindicados y todavía no todos constitucionalizados*¹⁸ (tercera generación, como derechos del pueblo, que también se conocen como derechos de solidaridad). De cierta manera, esta expansión puede entenderse como una forma de socializar los derechos humanos.

Parte del desarrollo de los derechos humanos se puede explicar por la prioridad que tuvieron en el siglo XIX como derechos individuales, que posteriormente enfrentaron la socialización, como ocurrió en el siglo XX, en que evolucionan los derechos sociales. Esta socialización da lugar a normas jurídicas orientadas a la protección de grupos marginados, como son los trabajadores frente a los empresarios. Sobre este punto, el maestro Héctor Fix-Zamudio dice que “la transformación obedece al enfoque de la dimensión social de la persona humana”, lo que coincide con las políticas de la OIT¹⁹ que incluye la globalización.

¹⁷ *Ibidem*, p. 8.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización fue instituida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en febrero de 2002. La Comisión fue un organismo independiente creado para dar respuesta a las necesidades de las personas que resultan de los cambios sin precedentes que la globalización provoca en sus vidas, sus familias y en la sociedad donde viven. La Comisión estudió las distintas facetas de la globalización, la diversidad de las percepciones de la opinión pública acerca del proceso y sus repercusiones en el progreso económico y social. Además, buscó nuevos métodos que permiten combinar objetivos económicos, sociales y medioambientales teniendo en cuenta los conocimientos existentes en el mundo entero. Al formular sus recomendacio-

VI. DERECHOS SOCIALES

En el contexto histórico legal mexicano, estos derechos fueron identificables fácilmente desde la segunda década del siglo XX al insertarse en la Constitución Política (1917), principalmente por haber sido redactados en uno de sus últimos artículos (por circunstancias históricamente conocidas),²⁰ el 123, titulado “Del trabajo y de la previsión social”, a mucha distancia del artículo 5o. referido al derecho y a la libertad individual del trabajo, parte del título de las “Garantías individuales”, fue acorde con la doctrina del momento en que se promulgó la carta magna, cuya finalidad era, como ahora, proteger los derechos humanos que inicialmente se reconocieron y que se proclamaron universalmente en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, que más tarde fueron recogidos en otros instrumentos regionales y que con el tiempo ha ido incluyendo otras normas con la consecuente ampliación del marco de protecciones, como es el caso del Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como el Protocolo de San Salvador, del 17 de noviembre de 1988.²¹

En el primer capítulo garantista de la Constitución mexicana, la libertad, como derecho fundamental,²² se consagró en el primer artículo constitucional con la abolición de la esclavitud, que en 2002 se modificó para garantizar el derecho a la no discriminación, que aun cuando el legislador la haya redactado como precepto negativo, se traduce, o debiera traducirse como el derecho a la igualdad. Así, de forma paralela se unen, como derechos individuales del ser humano, la libertad y la igualdad, y solo faltaría *la fraternidad* para identificar estos principios constitucio-

nes, la Comisión trató de fundamentarlas en un amplio consenso de opinión entre todos los principales actores. El informe final de la Comisión ha sido publicado en febrero de 2004.

²⁰ Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, 1978.

²¹ Véase Martínez Bullé-Goyri, “La construcción jurídica de los derechos humanos económicos, sociales y culturales en México”, en Orcí Gándara, Luis y Martínez Bullé-Goyri, Víctor Manuel (coords.), *Los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Hacia una cultura de bienestar*, México, CNDH, 2007, pp. 17-34.

²² Se distinguen los derechos fundamentales, por constituir el fundamento mismo de los derechos humanos en general; los que propiamente son esencia del ser humano y reconocidos universalmente: la libertad, la igualdad, la vida, la salud, la vivienda, el trabajo...

nales mexicanos con la corriente del liberalismo francés del siglo XVIII y que fueron de gran influencia para la defensa de la libertad y la democracia en muchas partes del mundo, comprendida América Latina.

De esta forma, se pueden identificar en la Constitución mexicana los llamados derechos humanos de primera y de segunda generación. Entre los primeros se ubica el relativo al trabajo, sustentado por el citado artículo 5o., el cual garantiza, por una parte, el derecho mismo al trabajo tanto en su aspecto positivo como es el “derecho a trabajar” como en el negativo “a no trabajar”, con las excepciones que se especifican en la misma disposición, que admite que el trabajo puede ser impuesto como sanción por autoridad judicial por la responsabilidad en ciertos delitos que ameriten resarcir el daño causado a la sociedad con la aportación de la actividad productiva de quien lo haya causado. Por otra parte, protege la libertad de trabajo para que el individuo se dedique a cualquier actividad, industria o profesión lícitas, que así decida o que así convengan a sus intereses. En esta protección se incluye el derecho a recibir el producto del trabajo.

En cuanto a los derechos humanos de segunda generación, concretamente los sociales, podría tomarse como punto de partida que si bien no son exclusivos del ámbito laboral, representan una parte destacada, y quedan insertos en esta categoría en tanto germinan como derechos de la persona considerada como la parte débil en una relación de trabajo y como miembro de una colectividad en la que sus integrantes se identifican entre sí por su vulnerabilidad y por la comunión de intereses; estos derechos se desarrollan conjuntamente con los llamados económicos y culturales. Estas tres modalidades cada vez se amplían de acuerdo con las realidades sociales, no a causa de inventos, sino en virtud de que las condiciones políticas en general, la macroeconomía, la globalización y otros factores, exógenos y endógenos, generan cambios en la política económica social, como evidentemente ha ocurrido en México, de tal suerte que se producen ajustes que inciden en las leyes, que penetraron en la norma constitucional mexicana²³ y que hicieron que se modificara el tex-

²³ Ibarra, David, “Los derechos humanos y realidades sociales”, en Orcí Gándara, Luis y Martínez Bullé-Goyri, Víctor Manuel (coords.), *Los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Hacia una cultura de bienestar*, cit., nota 21, pp. 95-102.

to constitucional²⁴ para insertar derechos como son los relativos a los pueblos indígenas.

Así, brevemente, se puede explicar la evolución de los derechos sociales que aparecen en el texto original de la Constitución de 1917, que se catalogaron en el artículo 123 de la misma, al que el ilustre maestro Mario de la Cueva consideró como una auténtica declaración de derechos sociales, y que hoy se puede considerar una parte muy importante de la segunda generación de derechos humanos.

VII. LOS DERECHOS DEL TRABAJO Y SU PROTECCIÓN COMO DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos en el trabajo se insertan en diversas disposiciones constitucionales. El artículo 102, apartado “B”, de la Constitución, señala en su primer párrafo que:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

...

Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales...

Aun cuando excluye de la competencia de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y en consecuencia, de las correspondientes comisiones estatales, el conocimiento de *asuntos laborales*, esta exclusión no implica desconocer la condición de derechos humanos en el trabajo.

Las violaciones a los derechos de los trabajadores cometidas por los empleadores o por los sindicatos pueden ser denunciadas a través de distintas instancias creadas para tales fines en la misma Constitución; entre ellas están en primer lugar las juntas de conciliación y arbitraje y el Tri-

²⁴ Cossío, José Ramón, *Cambio social y cambio jurídico*, México, Miguel Ángel Porrúa-ITAM, 2001, citado por Ibarra, David, *op. cit.*, nota anterior, p. 101.

bunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que sin pertenecer al Poder Judicial son instancias jurisdiccionales que resuelven las controversias laborales, aun cuando también intervienen otros órganos jurisdiccionales que sí forman parte del Poder Judicial federal (juzgados de distrito y tribunales colegiados de circuito en materia laboral y la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación).

Las violaciones a los derechos de los trabajadores, cuando generan conflictos entre empleadores y trabajadores, es decir, el incumplimiento a los derechos de los trabajadores por parte del empleador, sea en el sector privado o en el público, en instancias de jurisdicción federal o local, deben ser atendidas de acuerdo con las previsiones legales constitucionales que se norman en distintas fracciones de los apartados “A” (XX) y “B” (XII) del mismo artículo 123, que crean las instancias de conciliación y arbitraje antes citadas. Igualmente, las disputas o controversias laborales pueden ser finalmente resueltas por medio del juicio de amparo invocado por la demanda de alguna de las partes —trabajadores o empleadores— ante las autoridades jurisdiccionales federales competentes. Se trata de conflictos de orden laboral en que las comisiones de derechos humanos no pueden intervenir en virtud de que los particulares responsables de tales abusos o transgresiones no son autoridades, y que el Estado como empleador no puede usar su fuerza de autoridad.

Sobre la condición del Estado como empleador, hay que recordar que el texto original del artículo 123 constitucional no hizo distinción alguna de los trabajadores según que el patrón fuera un particular o una autoridad gubernamental. Esta distinción ocurrió mediante reforma constitucional de 1960 con la adición de un apartado, que generó que el texto original se conservara como apartado “A”, que especifica las bases sobre las cuales el Congreso de la Unión debe expedir leyes para regir entre “los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”. En tanto que el nuevo apartado “B” contiene las bases para regir las relaciones entre los poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Si bien las condiciones mínimas entre ambos apartados coinciden, hay diferencias importantes, una de las cuales se refiere precisamente al órgano que debe dirimir las diferencias y conflictos: las juntas de conciliación y arbitraje respecto de las relaciones regidas por el apartado “A” y el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, de las regidas por el apartado “B”.

Sustrayéndonos a la crítica sobre esta división por no ser el tema a tratar, cabe señalar el desacuerdo sobre esta división que sustentan distintos autores, a los que me uno, por considerar que precisamente los derechos humanos de los trabajadores, su garantía y su respeto no pueden variar en función de la distinta condición o naturaleza jurídica del empleador. Si a pesar de esta distinción constitucional se interpretara que el Estado-empleador debiera considerarse una autoridad administrativa, y fundamentar que los conflictos laborales generados entre los poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores fueran de la competencia de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se suscitaría una desigualdad jurídica respecto de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales y municipales, cuyas relaciones con sus trabajadores se rigen conforme a lo establecido en los artículos constitucionales 116, fracción VI, y 115, fracción VIII, respectivamente, de acuerdo con sus propias leyes expedidas por las legislaturas estatales, que deben basarse en el artículo 123, apartado “A”.

VIII. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Los derechos humanos del trabajador son derechos sociales en tanto que los trabajadores son miembros de la clase trabajadora. En esta segunda categoría de derechos humanos se defienden valores fundamentales del ser humano, como son la salud y la vida, que también suelen atenderse por normas internacionales como derechos humanos que se consignan en distintos instrumentos internacionales y regionales en los que aparecen el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social.

Por otra parte, los empleadores son responsables de cumplir con sus obligaciones laborales, incluidas las de seguridad social; su incumplimiento y la violación a los derechos de sus trabajadores se prevén con sanciones en términos prescritos por la legislación laboral y por la legislación de seguridad social. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades que encabeza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a nivel federal y por los gobiernos estatales a través del órgano encargado para ello, pero quienes deben cumplirlas son los empleadores, cualesquiera que sea su naturaleza jurídica. Su incumplimiento se enfrenta a dos opciones, no excluyentes entre sí: a) los trabajadores —o los

sindicatos en su representación— pueden exigir y demandar de sus empleadores el cumplimiento y el resarcimiento del daño —pago de salarios vencidos y sus intereses moratorios, por ejemplo— ante las autoridades competentes. Se trata de relaciones entre particulares, por lo que las comisiones de derechos humanos no tienen competencia para conocerlo, y *b*) las autoridades del trabajo o de la seguridad social deben:

- Asesorar a las partes sobre el cumplimiento de sus obligaciones (que como bien se entiende la principal es el pago de la remuneración, pero no la única).
- Supervisar que se satisfagan los requisitos de higiene y seguridad y ambiente en el trabajo en general (que se disponga de sillas para las madres trabajadoras, que se otorgue el material de protección para el trabajo, que se otorgue capacitación, proteger a los menores y a trabajadoras en gestación, que se disponga de elementos de seguridad en general de acuerdo con las especificaciones que las normas técnicas y reglamentos especifiquen para cada actividad).
- Que se denuncien las irregularidades en general.

La falta de cumplimiento de estas obligaciones por parte de las autoridades es materia de competencia de las comisiones de derechos humanos. El incumplimiento puede suscitar controversias entre el trabajador y el empleador, que serán competencia de los órganos jurisdiccionales, pero el incumplimiento de las funciones administrativas constituyen faltas de la autoridad que revelan la deficiencia o insuficiencia, negligencia o descuido de los servidores o funcionarios que han dejado de realizar satisfactoriamente su trabajo sea por no vigilar, asesorar o denunciar aquellas irregularidades que constaten en sus visitas de inspección de acuerdo con las normas básicas de cumplimiento con la inspección laboral que señalan los artículos 540-550, LFT. Igualmente, podría ser el caso de haber corrupción al permitir, no legalmente, el incumplimiento de las obligaciones patronales o empresariales.

Las violaciones a los derechos humanos del trabajo cometidas por autoridad pública son competencia de las comisiones de derechos humanos, que pueden conocer de las quejas que le sean presentadas en contra de las autoridades laborales y de seguridad social por acciones u omisiones.

IX. ANEXO

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
 INFORME DE INSPECCIONES REALIZADAS POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,
 ENERO-DICIEMBRE DE 2007

Fecha de emisión: 4 de julio de 2007

Entidad	Total de inspecciones por tipo						Total de inspecciones	Total de empresas activas
	Extraordinaria	Ordinaria			Otras			
		Inicial	Periódica	Comprobación de medidas				
Aguascalientes	49	10	33	24	0	116	512	
Baja California	32	92	52	55	2	233	625	
Baja California Sur	19	21	88	40	0	168	347	
Campeche	47	35	54	43	84	263	505	
Coahuila	186	405	92	140	4	827	801	
Colima	1	0	14	1	0	16	232	
Chiapas	47	53	39	17	0	156	822	
Chihuahua	83	86	167	94	0	430	824	
Distrito Federal	1,103	431	1,393	906	0	3,833	5,103	

INFORME DE INSPECCIONES REALIZADAS POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,
ENERO-DICIEMBRE DE 2007 (continuación)

Entidad	Total de inspecciones por tipo						Total de inspecciones	Total de empresas activas
	Extraordinaria	Ordinaria			Otras	Comprobación de medidas		
		Inicial	Periódica					
Durango	39	73	162	76	22	372	561	
Guanajuato	68	42	69	41	0	220	1,661	
Guerrero	59	6	75	17	0	157	410	
Hidalgo	12	56	46	35	0	149	350	
Jalisco	82	9	128	40	5	264	2,099	
Estado de México	378	254	746	366	4	1,748	2,591	
Michoacán	45	28	18	28	3	122	278	
Morelos	78	39	68	36	2	223	450	
Nayarit	20	13	53	26	8	120	371	
Nuevo León	76	141	43	26	2	288	1,491	
Oaxaca	17	22	25	17	0	81	440	
Puebla	111	71	77	87	5	351	1,064	

INFORME DE INSPECCIONES REALIZADAS POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,
ENERO-DICIEMBRE DE 2007 (continuación)

Entidad	Total de inspecciones por tipo							Total de inspecciones	Total de empresas activas
	Extraordinaria	Ordinaria			Comprobación de medidas	Otras			
		Inicial	Periódica	Comprobación de medidas					
Querétaro	37	48	118	82	0	0	285	687	
Quintana Roo	6	0	0	0	10	16	16	527	
San Luis Potosí	124	56	187	109	0	476	476	571	
Sinaloa	21	24	143	23	0	211	211	498	
Sonora	38	77	109	48	8	280	280	719	
Tabasco	61	15	96	45	6	223	223	576	
Tamaulipas	45	265	45	30	14	399	399	887	
Tlaxcala	74	70	60	43	20	267	267	343	
Veracruz	103	98	300	112	0	613	613	1,779	
Yucatán	15	68	153	61	0	297	297	589	
Zacatecas	25	25	18	16	0	84	84	538	
Total	3,101	2,633	4,671	2,684	199	13,288	13,288	29,251	

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
 INFORME DE INSPECCIONES REALIZADAS POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,
 ENERO-DICIEMBRE DE 2006
 Fecha de emisión: 4 de julio de 2007

Entidad	Total de inspecciones por tipo						Total de inspecciones	Total de empresas activas
	Extraordinaria	Ordinaria			Otras			
		Inicial	Periódica	Comprobación de medidas				
Aguascalientes	54	28	78	49	4	213	512	
Baja California	49	145	115	182	0	491	625	
Baja California Sur	70	25	148	40	0	283	347	
Campeche	153	65	144	93	169	624	505	
Coahuila	192	521	49	119	2	883	801	
Colima	8	10	37	5	22	82	232	
Chiapas	96	115	46	21	0	278	822	
Chihuahua	95	40	161	89	0	385	824	
Distrito Federal	2,701	904	2,558	1,428	11	7,602	5,103	
Durango	111	143	234	153	24	665	561	

INFORME DE INSPECCIONES REALIZADAS POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,
ENERO-DICIEMBRE DE 2006 (continuación)

<i>Entidad</i>	<i>Total de inspecciones por tipo</i>						<i>Total de inspecciones</i>	<i>Total de empresas activas</i>
	<i>Extraordinaria</i>	<i>Ordinaria</i>			<i>Otras</i>			
		<i>Inicial</i>	<i>Periódica</i>	<i>Comprobación de medidas</i>				
Guanajuato	163	92	150	90	0	495	1,661	
Guerrero	62	30	97	66	0	255	410	
Hidalgo	78	105	52	66	4	305	350	
Jalisco	206	54	227	137	40	664	2,099	
Estado de México	770	441	1,288	569	17	3,085	2,591	
Michoacán	39	2	16	5	0	62	278	
Morelos	63	59	120	54	16	312	450	
Nayarit	48	22	78	33	18	199	371	
Nuevo León	174	263	93	44	4	578	1,491	
Oaxaca	72	31	58	46	2	209	440	
Puebla	170	109	88	94	0	461	1,064	
Querétaro	104	29	255	178	0	566	687	

INFORME DE INSPECCIONES REALIZADAS POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,
ENERO-DICIEMBRE DE 2006 (continuación)

Entidad	Total de inspecciones por tipo						Total de inspecciones	Total de empresas activas
	Extraordinaria	Ordinaria			Otras			
		Inicial	Periódica	Comprobación de medidas				
Quintana Roo	5	0	0	0	5	10	527	
San Luis Potosí	231	107	400	222	0	960	571	
Sinaloa	50	26	217	41	2	336	498	
Sonora	104	96	257	107	88	652	719	
Tabasco	96	60	112	84	24	376	576	
Tamaulipas	156	430	96	88	62	832	887	
Tlaxcala	128	71	148	68	0	415	343	
Veracruz	256	163	387	272	1	1,079	1,779	
Yucatán	113	171	318	91	1	694	589	
Zacatecas	81	1	41	36	7	166	538	
Total	6,698	4,358	8,068	4,570	523	24,217	29,251	

FUENTE: Directorio Nacional de Empresas de la STPS.

X. BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos básicos de derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.
- , “Inspección judicial”, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, Porrúa-UNAM, t. IV.
- COSSÍO, José Ramón, *Cambio social y cambio jurídico*, México, Miguel Ángel Porrúa-ITAM, 2000.
- Diccionario de la Lengua Española*, Madrid, Real Academia Española.
- Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- IBARRA, David, “Los derechos humanos y realidades sociales”, en ORCÍ GÁNDARA, Luis y MARTÍNEZ BULLÉ-GOYRI, Víctor Manuel (coords.), *Los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Hacia una cultura de bienestar*, México, CNDH, 2007.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia y SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *El marco jurídico de la previsión social en México*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- , *La justicia laboral: administración e impartición*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.
- MARTÍNEZ BULLÉ-GOYRI, Víctor, “La construcción jurídica de los derechos humanos económicos, sociales y culturales en México”, en ORCÍ GÁNDARA, Luis y MARTÍNEZ BULLÉ-GOYRI, Víctor Manuel (coords.), *Los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Hacia una cultura de bienestar*, CNDH, 2007.
- ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, 1978.