

La precariedad laboral como condición de violación al trabajo decente. El caso de los jornaleros agrícolas de San Quintín

Liliana Aquino Dehesa*

RESUMEN: El objetivo de este trabajo es hacer un acercamiento a las condiciones actuales de los trabajadores agrícolas que se encuentran en precariedad laboral. El propósito es conocer el grado de vulnerabilidad social que permite la violación de sus derechos laborales a través de la revisión y el análisis de la Recomendación 2/2017 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

ABSTRACT: *The objective of this work is to make an approach to the current condition of agricultural workers who are in precarious labor situation. The aim is to know the degree of social vulnerability that allows the violation of their labor rights through the review and analysis of recommendation 2/2017 of National Commission for Human Rights.*

Palabras claves: Derecho al trabajo, Informalidad, Precariedad laboral, Desempleo, Salario, Remuneración equitativa, Jornaleros agrícolas, Seguridad social, Seguridad e higiene, Trabajo digno/decente, Flexibilización y tercerización laboral, Migración laboral, Vulnerabilidad social y económica, Derechos humanos, Derechos laborales.

Keywords: *Right to work, Informal work, Unemployment, Salary, Equitable remuneration, Agricultural workers, Social security, Safety and hygiene, Decent work, Flexibility and outsourcing labor, Migrant labor, Social and economic vulnerability, Human rights, Labor rights.*

SUMARIO: I. Introducción, II. Fundamentación del derecho al trabajo. 1. Sistema Internacional de los Derechos Humanos. 2. Sistema mexicano. III. Recomendación 2/2017. Caso sobre violación a diversos derechos Humanos en agravio de personas jornaleras. IV. Condición actual de los derechos laborales de los jornaleros agrícolas de San Quintín. 1. En referencia a la responsabilidad del Estado. 2. El Trabajo digno-decente. 3. El derecho a la seguridad social en correlación con el derecho al trabajo, 4. De las obligaciones del Estado frente a las empresas particulares y privadas para la protección del derecho al trabajo. V. Conclusión.

* Investigadora del Centro Nacional de Derechos Humanos de la CNDH.

I. Introducción

La reforma constitucional de 2011, en materia de derechos humanos, modificó, entre otros, el artículo 102, Apartado B, que facultó a los organismos de protección de derechos humanos para tener competencia de investigación de presuntas violaciones de derechos humanos en materia laboral. Facultad que había sido restringida, al igual que los asuntos de carácter electoral y jurisdiccional, desde la conformación de las comisiones de derechos humanos.

A pesar del avance presentado, las comisiones de derechos humanos no pueden conocer controversias que se estén dirimiendo en el ámbito jurisdiccional en materia laboral. La esfera de intervención para conocer asuntos laborales se encuentra en la condición administrativa de la presunta violación a los derechos humanos.

Es decir, la condición administrativa que posibilita la investigación de violaciones en el ámbito laboral, por acción u omisión por parte de las autoridades federales, estatales, municipales, desconcentradas o autónomas, se da mediante la presunta afectación o vulneración al derecho al trabajo a través de restringir, negar u obstaculizar el disfrute de un salario justo, las prestaciones sociales de ley (asistencia médica, seguro de desempleo, invalidez, vejez, por accidente en el trabajo, seguro de maternidad o paternidad), el empleo estable, igualdad de oportunidad en el trabajo, garantía de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación, erradicación del trabajo infantil y protección a la población en edad permitida para trabajar, protección contra el trabajo forzoso y/o servidumbre, entre otros, que limita el ejercicio del derecho al trabajo decente.¹

En este contexto, el presente artículo analizará, a la luz de las observaciones, jurisprudencia y normativa internacional y nacional que se han establecido para la protección del derecho al trabajo, la Recomendación 2/2017: Caso sobre violación a diversos derechos humanos en agravio de personas jornaleras agrícolas del Valle de San Quintín, Ensenada, Baja California de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

II. Fundamentación del derecho al trabajo

1. Sistema Internacional de los Derechos Humanos

La discusión del trabajo como actividad física e intelectual es histórica. Diferentes posturas han permeado su debate conceptual, ideológico y político, entre otros; sin embargo, en el presente trabajo me interesa señalar, desde la postura del derecho internacional de los derechos humanos, como ha ido desarrollándose su conceptualización, y cuáles son los mínimos estándares que deben de permear su ejercicio.

¹ De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo se entiende por trabajo decente la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta 12 de mayo de 2017.

El Tratado de Versalles,² fue uno de los primeros instrumentos internacionales, que en su apartado XIII estableció la conformación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y reconoció que a consecuencia de que existían condiciones de trabajo que generaban injusticia y miseria era necesario que se regulara el trabajo, a través de establecer jornadas laborales, garantizar salarios, pensión de vejez e invalidez, protección contra las enfermedades, libertad sindical y educación, entre otros. Este primer acercamiento, a lo que hoy consideramos derecho al trabajo, no fue señalado de manera abierta como un derecho en el Tratado.

En 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la Declaración de Filadelfia, reafirmó los fines, objetivos y principios de la OIT y en especial ratificó como principios, a saber, que el trabajo no era una mercancía y que la pobreza constituía una amenaza para la prosperidad.³ Entre las obligaciones encomendadas buscaba el fomentar programas que permitieran el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; el reconocimiento a la negociación colectiva, oportunidad de formación profesional y educativa, medidas para garantizar un salario mínimo, de seguridad social y asistencia médica, protección de la infancia y maternidad.

Es decir, el trabajo ya era considerado un tema de interés internacional que debía ser atendido, desde una mirada de justicia social y de protección por parte del Estado.

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴ distingue,⁵ por un lado, la prohibición de someter a la persona a condición de esclavitud o servidumbre y, por otro, reconoce el trabajo como un derecho.

Distinguiendo primero, que la condición de esclavitud o servidumbre, en la relación trabajo-patrón-persona trabajadora, no puede llevarse a dichas circunstancias. Ello implica, partir de los criterios establecidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos,⁶ que ésta (esclavitud o servidumbre), no es solo la condición de propiedad sobre la persona, sino:

[...]

El estado o condición de un individuo y el ejercicio de alguno de los atributos del derecho de propiedad [como son] a) restricción o control de la autonomía individual; b) pérdida o restricción de la libertad de movimiento de una persona; c) la obtención de un provecho por parte del perpetrador; d) la ausencia de consentimiento o de libre albedrío de la víctima, o su imposibilidad o irrelevancia debido a la amenaza de uso de la violencia u otras formas de coerción, el miedo de violencia, el engaño o las falsas promesas; e) el uso de violencia física o psicológica; f) la

² Tratado de Versalles. Disponible en: <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>. Fecha de consulta 18 de julio de 2017.

³ Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

⁵ *Ibidem*.

⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso trabajadores de la hacienda Brasil Verde vs. Brasil. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf. Fecha de consulta 14 de mayo de 2017.

posición de vulnerabilidad de la víctima; g) la detención o cautiverio, i) la explotación,⁷ así como la obligación de realizar trabajo para otros, impuesto por medio de coerción, y la obligación de vivir en la propiedad de otra persona, sin la posibilidad de cambiar esa condición.⁸

Segundo; el trabajo como derecho establece las garantías de: protección contra el desempleo, igual salario por trabajo igual, remuneración equitativa y satisfactoria que asegure una existencia digna, la sindicalización, el descanso, horas de trabajo y vacaciones pagadas.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁹ y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José),¹⁰ establecen al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos la prohibición de la esclavitud y servidumbre, y del trabajo forzoso u obligatorio.

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹¹ y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,¹² señalan el reconocimiento y la responsabilidad que tienen los Estados de garantizar el derecho al trabajo; y establecen las condiciones de protección que se deben de asegurar durante el ejercicio del mismo, o como consecuencia de la desocupación, vejez o incapacidad.

2. Sistema mexicano

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹³ reconoce en los artículos 5o. y 123 el trabajo como derecho, el cual debe contar con la garantía de ser digno y la obligación de que nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento. Postulado que coincide con la disposición de protección contra el trabajo forzoso u obligatorio, establecido también en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de San José.

Lo anterior, coligado a la protección de una remuneración y el descanso obligatorio; la garantía de la jornada de trabajo, el salario mínimo y los derechos de las mujeres durante el embarazo, así como la prohibición de la contratación de personas menores de 15 años y contratos que perjudiquen la libertad de la persona.

En específico asienta, para el caso de las empresas agrícolas, el deber de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, otorgar capacitación, pago de indemnización por accidentes o enfermedades profesionales, así como ga-

⁷ *Ibid.*, párr. 269 y 272.

⁸ *Ibid.*, párr. 280.

⁹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

¹⁰ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

¹¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

¹² Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

rantizar la seguridad e higiene en el trabajo y respetar el derecho a la sindicalización, asociación y el derecho a la huelga.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo,¹⁴ además de reiterar lo señalado en el párrafo que antecede, conceptualiza el trabajo digno o decente, y establece que el trabajo, además de un derecho, es *un deber social*. *No es artículo de comercio*; el cual debe de respetar la dignidad humana, asimismo, señala el principio de no discriminación y la igualdad sustantiva entre trabajadoras y trabajadores frente al patrón.

Es decir, tanto el sistema internacional como el nacional, se instituye que el derecho al trabajo es *un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo*,¹⁵ a saber, a) es un derecho con mirada de justicia social que debe permitir tener una vida digna, b) no puede ser ejercido en condiciones de esclavitud y servidumbre, c) es responsabilidad del Estado *respetar, proteger y aplicar*,¹⁶ d) cuenta con garantías que protegen a la población trabajadora, y e) son derechos laborales el: goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, la seguridad social, el salario digno, horas de trabajo establecidas, el disfrute del tiempo libre, vacaciones periódicas pagadas, la sindicalización y huelga, así como la seguridad e higiene en el trabajo.

III. Recomendación 2/2017. Caso sobre la violación a diversos derechos humanos en agravio de personas jornaleras agrícolas del Valle de San Quintín, Ensenada, Baja California¹⁷

La CNDH emitió el 31 de enero de 2017 la Recomendación 2/2017, derivada de la investigación en agravio de personas jornaleras agrícolas del Valle de San Quintín, Ensenada, Baja California. En los hechos de queja que dieron inicio a la investigación se hace referencia, entre otros, a la inconformidad derivada [...] *por las inadecuadas condiciones laborales y de seguridad social que padecen, pues sus contratantes no pagan un salario digno y las horas extras, dobles y triples que laboran; no los afilian al IMSS; no pagan las prestaciones de ley; no respetan los beneficios por gravidez y la licencia por paternidad (sic), conforme a la normatividad aplicable*.¹⁸

Como resultado de la investigación, la CNDH determinó, en materia laboral, entre otros,¹⁹ la violación al trabajo, en el trabajo (seguridad e higiene) y a la seguridad social por parte de diversas autoridades municipales, estatales y federales.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf. Fecha de consulta 24 de abril de 2017.

¹⁵ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General Número 18. El derecho al trabajo. Disponible en: https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html. Fecha de consulta 25 de abril de 2017.

¹⁶ *Ibid.*, párr. 22.

¹⁷ CNDH. *Recomendación 2/2017*. Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/2017/Rec_2017_002.pdf. Fecha de consulta 25 de abril de 2017.

¹⁸ *Ibid.*, párr. 5, p. 3.

¹⁹ El presente trabajo sólo hará referencia a las violaciones a los derechos humanos laborales.

Las evidencias²⁰ que permitieron acreditar las violaciones a los derechos humanos, fue a través de los testimonios, inspecciones y documentales recabados en la integración del expediente, entre los que se desprenden: criterios diferenciados en la contratación de las y los trabajadores, a saber, contratos por obra terminada o sin firma de contratos de trabajo (solo de palabra); reclutamiento por parte de los mayordomos o líderes de cuadrilla, quienes en su caso eran responsables de los despidos laborales, jornada laboral de lunes a domingo, entre ocho o más horas de trabajo.²¹

Asimismo, la remuneración de las y los trabajadores era variada, algunos percibían aguinaldo y bono de fin de año, y otros no, nadie contaba con el disfrute de vacaciones, además de que algunas personas no abandonan los campos agrícolas,²² aun cuando terminaban su jornada laboral.²³

En el ámbito de las condiciones de los conjuntos habitacionales, éstas presentaban carencias y falta de mantenimiento en su infraestructura y mobiliario. Había sobre poblamiento por habitación, riesgos por el uso de estufas y tanques de gas al interior de las mismas, deficiente privacidad e insuficientes servicios sanitarios para el número de personas que habitan dichos espacios, así como nula separación de residuos,²⁴ en concreto, *los dormitorios que proporcionan [ban] algunas empresas no reúnen [ían] las condiciones de seguridad e higiene.*²⁵

De la Recomendación se desprende que la autoridad estatal ya tenía conocimiento de las violaciones a diversas normas laborales en el ámbito de seguridad social, jornada extraordinaria, omisión en el pago de reparto de utilidades, prima dominical, otorgamiento de días de descanso obligatorio; aunado a que la autoridad al no proporcionar la información y documentación solicitada durante la integración del expediente, la CNDH determinó que no se contaba con un registro del total de empresas dedicadas al trabajo agrícola, por ello no se podía precisar el número de trabajadores locales y personas trabajadoras migrantes, que se encontraban laborando de manera irregular y sin garantías laborales. Es decir, la autoridad [estatal] responsable no podía determinar quiénes eran los patrones omisos que incumplían con las disposiciones laborales hacía sus trabajadores.

Finalmente, se identificaron incumplimientos en materia de seguridad e higiene, en el ámbito del manejo, indicación y almacenamiento de materiales y químicos, ausencia de las rutas de evacuación y punto de reunión, así como falta de equipo para el desempeño del trabajo.²⁶

²⁰ El orden de narración de los hechos no se llevó a cabo conforme está señalado en la Recomendación, sino sujeta al sentido del presente artículo.

²¹ CNDH, *op. cit.*, párr. 120.3, p. 51.

²² Lo anterior, se mencionó en el cuerpo de la Recomendación, sin embargo, no se aclaró si esto era por decisión del trabajador o por imposición de los contratantes.

²³ CNDH, *op. cit.*, párrs. 190, 191, 191.1, 191.7, pp. 83-85.

²⁴ *Ibid.*, párr. 211.1, p. 95.

²⁵ *Ibid.*, párr., 210, p. 94.

²⁶ *Ibid.*, párr. 211.1, p. 95.

IV. Condición actual de los derechos laborales de los jornaleros agrícolas de San Quintín

77

La precariedad laboral como condición de violación al trabajo decente. El caso de los jornaleros agrícolas de San Quintín

1. En referencia a la responsabilidad del Estado

Los hechos descritos expusieron la violación a diversos derechos en el ámbito laboral hacia la población trabajadora agrícola del Valle de San Quintín, en su dimensión individual y colectiva por parte de las autoridades; quienes incumplieron sus facultades constitucionales, aunado a la obligación de proteger contra actos perpetrados por terceros, en el caso que nos ocupa, llámese del sector privado o empresarial, en materia de sus obligaciones laborales.

Las pruebas revelaron, en el ámbito de las garantías laborales, que:

a) [...] aún y cuando puedan [dieran] suscribirse los contratos respectivos, estos no son [eran] lo suficientemente claros respecto al tiempo de contratación, servicio o servicios que deban [ían] prestarse, la duración de la jornada, forma y monto del salario, días de descanso y vacaciones, además de que la participación de intermediarios (mayordomos, jefes de cuadrilla o camioneros), elude [ían] el contacto y responsabilidad entre las personas empleadoras y las jornaleras agrícolas.²⁷

Las autoridades incumplieron con el deber de proteger a la población trabajadora, a través de no atender el principio de garantizar, mediante inspecciones y vigilancia, en el ámbito laboral y fiscal, que las empresas o empleadores cumplieran con sus responsabilidades hacia la población agrícola contratada. Lo anterior es contrario a lo estipulado en la Observación General Número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [que hace referencia al artículo 6 (derecho al trabajo) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales], el cual señala que:

[...] Los Estados Partes deben adoptar las medidas necesarias, tanto legislativas como de otro tipo, para reducir en la mayor medida posible el número de trabajadores en la economía sumergida, trabajadores que, a resultas de esa situación, carecen de protección. Estas medidas obligarán a los empleadores a respetar la legislación laboral y a declarar a sus empleados, permitiendo así a estos últimos disfrutar de todos los derechos de los trabajadores, en particular los consagrados en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales]. Estas medidas deben reflejar el hecho de que las personas que viven en una economía sumergida lo hacen en su mayor parte debido a la necesidad de sobrevivir, antes que como una opción personal. Además, el trabajo doméstico y agrícola debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que los trabajadores domésticos y agrícolas disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores.²⁸

²⁷ *Ibid.*, párr. 192, p. 85.

²⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General Número 18. El derecho al trabajo. Disponible en: https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html. Fecha de consulta 25 de abril de 2017.

2. El Trabajo digno-decente

Para la población trabajadora, la posibilidad de contar con un trabajo remunerado se convierte en el medio que permitirá satisfacer sus necesidades individuales, familiares o colectivas; sin embargo, las condiciones laborales y de vida de la población trabajadora agrícola en el Valle de San Quintín, que se expusieron en la recomendación 2/2017 de la CNDH, dista mucho de ser referencia del ejercicio del derecho al trabajo digno-decente con una mirada, como señalamos anteriormente, con justicia social que permita llevar una vida digna.

Para definir que es el trabajo digno-decente,²⁹ es necesario retomar lo que han señalado la Organización Internacional del Trabajo y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A saber, el primero señala que el trabajo decente es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.³⁰

Para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mediante la Observación General Número 18, señala que el trabajo digno, *es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración*.³¹

Ambos conceptos desde la mirada de los derechos humanos coinciden en que el trabajo digno-decente tienen tres postulados; primero, debe de contar con una remuneración justa, segundo, reconoce y garantiza los derechos laborales, y tercero, debe permitir el desarrollo de las personas. Lo anterior es contrario a lo que vive la población jornalera en San Quintín, pues adicional a las evidencia de las violaciones a los derechos en el ámbito laboral por parte de las autoridades (municipal, estatal y federal), expuso las irregularidades en la que se encuentran algunas empresas agrícolas (al no contar con registro y el no otorgar las garantías laborales, entre otros) en relación con la población trabajadora, a quienes por derecho les correspondería contar con un trabajo digno-decente.

Es decir, la situación de irregularidad de las empresas agrícolas, al restringir los derechos laborales, promueve condiciones de informalidad y precariedad laboral. Entendiendo que el empleo informal se desarrolla en diversas unidades económicas como pueden ser gobierno, empresas formales, instituciones o empresas no registradas,³² que no está sujeto a la legislación laboral establecida, al sistema de impuestos, la protección social o los derechos de prestaciones laborales.

²⁹ El concepto –digno-decente– se utiliza indistintamente.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta 12 de mayo de 2017.

³¹ Comité, *op. cit.*, párr. 7

³² Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/importance-and-applications/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta 17 de abril de 2017.

Aunado que el trabajo informal es resultado de la flexibilización y tercerización laboral, que han contribuido para precarizar las condiciones de trabajo,³³ no es motivo o condición para que el Estado evada sus responsabilidades o las minimice, ya que de acuerdo con las obligaciones que la Constitución mexicana y el derecho internacional de los derechos humanos impone al Estado mexicano, el deber de promover, respetar, proteger y garantizar el derecho al trabajo, por ello [...] *las medidas específicas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador. La obligación de proteger el derecho al trabajo incluye la responsabilidad de los Estados Partes de prohibir el trabajo forzoso u obligatorio por parte de agentes no estatales.*³⁴

3. El derecho a la seguridad social en correlación con el derecho al trabajo

Lo señalado en los párrafos que anteceden cobra mayor relevancia a consecuencia que las personas trabajadoras agrícolas, en la Recomendación 2/2017, fueron identificadas como trabajadores asalariados (en una empresa no registrada), bajo el criterio que *se consideran asalariadas porque no poseen [ían], ni arriendan [aban] la tierra que trabajan, así como las herramientas y equipos que utilizan [aban], lo cual, les diferencia [ba] de las personas agricultoras.*³⁵ Lo anterior, implica una doble vulneración a los derechos laborales, primero, por parte del empleador o empresa contratista, quien tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos y garantizar los derechos laborales de la población trabajadora contratada; segundo, el Estado por acción y omisión al no proteger y garantizar mediante la vigilancia e inspección al empleador en su carácter de empresa contributiva.

Entre los derechos laborales vulnerados, de acuerdo con la CNDH, se encuentra la seguridad social, ya que, al haberse negado dicha condición de garantía, se menoscabó la protección a la salud, enfermedad, vejez, desempleo, accidentes laborales, prestaciones familiares, maternidad, discapacidad, entre otros, condiciones contempladas en el ámbito de la seguridad social de acuerdo con la Observación General Número 19.³⁶

En concreto, la inobservancia a la garantía de la seguridad social, además de afectar los derechos laborales, y *debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social.*³⁷

Así pues, el caso es más complejo, ya que derivado que empleadores evaden sus responsabilidades hacia las y los trabajadores en el ámbito de los derechos laborales (entre ellos, la seguridad social), requiere la obligación del Estado de proteger e impedir que:

³³ Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. Memoria del encuentro internacional *el trabajo informal y precario*. Noviembre de 2014.

³⁴ Comité, *op. cit.*, párr. 25.

³⁵ CNDH, *op. cit.*, párr. 114, p. 48.

³⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General Número 19. El derecho a la seguridad social. Disponible en: https://confdts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/00_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html#GEN19

³⁷ *Ibid.*, párr. 3.

Terceros interfieran en modo alguno en el disfrute del derecho a la seguridad social. Por terceros se entiende los particulares, grupos, empresas u otras entidades, así como los agentes que actúen bajo su autoridad, [así como] adoptar las medidas legislativas o de otra índole que sean necesarias y eficaces, por ejemplo, para impedir que terceros denieguen el acceso en condiciones de igualdad a los planes de seguridad social administrados por ellos o por otros e impongan condiciones injustificadas de admisibilidad; interfieran arbitraria o injustificadamente en los sistemas de seguridad social [...] o no paguen al sistema de seguridad social las cotizaciones exigidas por la ley a los empleados u otros beneficiarios del sistema de seguridad social.³⁸

A saber, garantizar y proteger la seguridad social permite rescatar el ideal de mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora y aspirar al cumplimiento de los derechos sociales, asimismo, advertir que, es necesario atender el disfrute de los derechos laborales, pues su detrimento constante, no podrán ser atendidas mediante políticas sociales a corto plazo, ya que no habrá política social que retribuya las consecuencias de un mercado laboral basado en la precariedad de su población trabajadora.

4. De las obligaciones del Estado frente a las empresas particulares y privadas para la protección del derecho al trabajo

En el contexto de que la migración laboral de los jornaleros agrícolas es consecuencia de la marginalidad en la que se encuentran los lugares de origen y la necesidad de buscar mejores condiciones de vida, aunado a que la vulneración de sus derechos laborales por el incumplimiento de las empresas contratantes contribuye a sujetarlos a condiciones de mayor vulnerabilidad y exclusión económica y social, el Estado tiene mayor responsabilidad en la protección de dicha población, pues como señala la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

Establecer que toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos. [...] no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la extrema pobreza o marginación.³⁹

Por lo anterior, es pertinente resaltar que de conformidad a la competencia del derecho internacional de los derechos humanos, le corresponde al Estado, en este caso el mexicano, el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la materia, sin que ello implique una responsabilidad directa, en este caso, de empresas privadas; sin embargo, la inobservancia de las empresas en sus responsabilidades legales con la población contratada, no exime al Estado su obligación

³⁸ *Ibid.*, párr. 45.

³⁹ Corte, *op. cit.*, párr. 337.

de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Lo anterior es coherente con lo establecido por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, quien ha establecido, entre otros, que:

a) Los Estados partes incumplen con la obligación de proteger cuando se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros.⁴⁰

b) [...] No reglamentar la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente.⁴¹

c) [...] Las empresas privadas -nacionales y transnacionales- si bien no están obligadas por el Pacto, tienen una función particular que desempeñar en la creación de empleo, las políticas de contratación, la terminación de la relación laboral y el acceso no discriminatorio al trabajo. Deben desarrollar sus actividades sobre la base de legislación, medidas administrativas, códigos de conducta y otras medidas apropiadas que favorezcan el respeto del derecho al trabajo, establecidos de común acuerdo con el gobierno y la sociedad civil.⁴²

En fin, por lo anterior considero que la investigación de violaciones de derechos humanos, en el ámbito laboral, no solo debe de contemplar las obligaciones de las autoridades del Estado, sino ampliar el criterio respecto de la responsabilidad de las empresas de acuerdo a la Resolución 17/4⁴³ aprobada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que hace referencia a los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos,⁴⁴ que se sustentan en:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.⁴⁵

El cual otorga a las empresas, independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, las responsabilidades de: respetar los derechos humanos, así como los derechos humanos internacionales re-

⁴⁰ Comité, *op.cit.*, párr. 35.

⁴¹ *Idem.*

⁴² Comité, *op. cit.*, párr. 52.

⁴³ Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 17/4 Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Disponible en <https://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/resolucion-consejo-derechos-humanos-empresas-derechos-humanos-6-julio-2011.pdf>. Fecha de consulta 8 de septiembre de 2017.

⁴⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Principios rectores sobre empresas y los derechos humanos. Disponible en http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf. Fecha de consulta 8 de septiembre de 2017.

⁴⁵ *Ibidem.*

conocidos, entre ellos, los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros, así como hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

V. Conclusión

La facultad, en el ámbito de la competencia en materia laboral, otorgada a los organismos protectores de derechos humanos mediante la reforma constitucional del año 2011, se robustece con lo establecido en las Observaciones Generales Números 18 y 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el ámbito del derecho al trabajo y a la seguridad social, que señala que las comisiones de derechos humanos, los defensores del pueblo e instituciones análogas juegan un papel relevante en la defensa del derecho al trabajo y a la seguridad social. Además hace hincapié de que [...] *la integración en el ordenamiento jurídico interno de los instrumentos internacionales que amparan el derecho al trabajo, en especial de los convenios pertinentes de la OIT, debe reforzar la eficacia de las medidas adoptadas para garantizar tal derecho.*⁴⁶

Igualmente, se requiere por parte de los organismos protectores de derechos humanos, estar atentos para investigar condiciones laborales que subsumen a la población trabajadora en condiciones de esclavitud, servidumbre y el trabajo forzoso, en el contexto de explotación laboral, que permita exigir y demandar al Estado para que:

- i) inicie de oficio e inmediatamente una investigación efectiva que permita identificar, juzgar y sancionar a los responsables, cuando existe denuncia o razón fundada para creer que personas sujetas a su jurisdicción se encuentren sometidas a uno de los supuestos previstos en [...] la Convención Americana [en referencia con la esclavitud, la servidumbre involuntaria, la trata de mujeres y el trabajo forzoso];
- ii) elimine toda legislación que legalice o tolere la esclavitud y la servidumbre;
- iii) tipifique penalmente dichas figuras, con sanciones severas;
- iv) realice inspecciones u otras medidas de detección de dichas prácticas, y
- v) adopte medidas de protección y asistencia a las víctimas.⁴⁷

Lo anterior permite reforzar los criterios establecidos en la reforma constitucional en materia de derechos humanos, por ello, el criterio de la investigación de presuntas violaciones a los derechos humanos, en el ámbito laboral, permite no solo investigar la responsabilidad de la autoridades en el ámbito de la acción u la omisión de hacer, sino contextualizar las condiciones en las que actualmente se encuentra el derecho al trabajo, es decir, exponer con claridad que las condiciones de precariedad laboral implica una vida sin goce de los derechos laborales, condicionada la violación de otros derechos fundamentales para la vida digna.

⁴⁶ Comité, *op. cit.*, párr. 49.

⁴⁷ Corte, *op. cit.*, párr. 319.

No exponer o no investigar el contexto de precariedad laboral de la población trabajadora, o de aquellos que se encuentra en mayor vulnerabilidad social y económica, los condiciona a sufrir violaciones a sus derechos humanos, ya que son más susceptibles a los abusos de las autoridades, patrones o empleadores.

El no atender el derecho al trabajo o garantizar los derechos laborales de la población trabajadora, tendrá como escenarios personas en mayor situación de precariedad alimentaria, educativas, de salud o de vivienda, entre otros, que se traducirá en políticas públicas poco eficientes que atienda la brecha de pobreza que abarcará a varias generaciones venideras.

Por lo anterior, es imperante que el Estado mexicano atienda a la brevedad la conclusión de la elaboración del Programa Nacional de Empresas y Derechos Humanos, pues ello permitirá ampliar los márgenes de protección de los derechos humanos laborales y desarrollar e impulsar buenas prácticas.

Recepción: 14 de agosto de 2017

Aprobación: 12 de febrero de 2018

*La precariedad laboral como condición de violación al trabajo decente.
El caso de los jornaleros agrícolas de San Quintín*