

HACIA UN NUEVO MODELO LABORAL EN MÉXICO

Reflexiones desde
los derechos humanos



CNDH
M É X I C O



CNDH
M É X I C O

DESDE 1990
EL PODER DE LA GENTE

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

HACIA UN NUEVO MODELO LABORAL EN MÉXICO

Reflexiones desde
los derechos humanos



CNDH
M É X I C O

2019

Las opiniones expresadas en este documento, son exclusiva responsabilidad de las personas autoras.

Primera edición: octubre, 2019

ISBN: 978-607-729-538-9

D. R. © Comisión Nacional
de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469,
esquina Luis Cabrera,
Col. San Jerónimo Lídice,
C. P. 10200, Ciudad de México

Diseño de interiores y formación:
H. R. Astorga

Diseño de portada:
Flavio López Alcocer

Impreso en México

Contenido

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 1. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN MÉXICO <i>Alfredo Sánchez Castañeda</i>	33
CAPÍTULO 2. DERECHOS INDIVIDUALES <i>Jesús Rodríguez Cebreros</i>	103
CAPÍTULO 3. DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LOS DERECHOS COLECTIVOS <i>Carlos Reynoso Castillo</i>	163
CAPÍTULO 4. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL <i>María Ascensión Morales Ramírez</i>	223
CAPÍTULO 5. JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO <i>Carlos F. Quintana Roldán y María del Rosario Jiménez Moles</i>	271
CAPÍTULO 6. EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS <i>Alfredo Islas Colín</i>	325



CAPÍTULO 7. SISTEMAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
EN LAS EMPRESAS EN MÉXICO

Alfredo Islas Colín 347

Presentación

Desde sus orígenes, la CNDH ha dedicado sus esfuerzos a la promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos. En el caso de los derechos humanos laborales si bien previstos de manera contundente en la Carta Magna de 1917, es con la Reforma Constitucional de 2011 que se fortalecen las atribuciones del *Ombudsperson* nacional relacionadas con la protección y garantía de estos, dando paso a la emisión de distintos pronunciamientos —Recomendaciones— a efecto de restituir violaciones a derechos laborales, además, ha impulsado el desarrollo de Estudios y diseño de publicaciones con el objeto de visibilizar la situación en cuanto al goce y cumplimiento del derecho al trabajo, así como favorecer la reflexión y análisis sobre los derechos humanos laborales.

En esta ocasión, tengo la importante encomienda de realizar una breve presentación de la obra *Hacia un nuevo modelo laboral en México. Reflexiones desde los derechos humanos*, resultado de un gran esfuerzo colaborativo, encuentra su origen en una demanda de la sociedad por demás legítima: reconocer a los derechos laborales como derechos humanos necesarios (interdependencia) para el ejercicio de otros derechos.

La presente publicación, da continuidad a la obra previa denominada *Los derechos humanos laborales* realizada en conjunto con el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), y de igual manera reúne como su antecesora la



participación de importantes especialistas e integrantes de la Academia, contiene distintas visiones basadas en el conocimiento y experiencia de quienes en ella escriben, a la vez de comprender elementos teórico-conceptuales de los derechos laborales y, en algunos casos, enunciar los retos por venir en la implementación de las recientes reformas en la materia las cuales trastocan, entre otros interesantes aspectos, los mecanismos para acceder a la justicia laboral.

Este Organismo Nacional agradece al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana la inquietud por estos temas y el interés por cimentar las bases para lograr una mejor comprensión de los derechos laborales como derechos humanos, en beneficio de las personas trabajadoras, ello, dio motivo a la elaboración de esta obra; y, por supuesto, a las autoras y autores, quienes lo hicieron posible: al doctor Carlos Reynoso Castillo de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, quien fungió también como coordinador; al doctor Alfredo Sánchez Castañeda de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); al doctor Jesús Rodríguez Cebreros de la Universidad Autónoma de Baja California; a la doctora María Ascensión Morales Ramírez de la UNAM; al doctor Carlos F. Quintana Roldán del TFCA; a la doctora María del Rosario Jiménez Moles del TFCA, y al doctor Alfredo Islas Colín de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, así como a mis compañeras y compañeros de trabajo en el Centro Nacional de Derechos Humanos (CENADEH) y en la Sexta Visitaduría General.

Sin duda la obra resultará de gran utilidad a quienes tienen un primer acercamiento con el tema, a las personas especialistas e incluso a quienes desean hacer un estudio de derecho comparado, al propiciar una mejor comprensión de la temática y de la situación particular en el caso de México; al mismo tiempo, invita al análisis desde una visión de derechos humanos si bien ésta no es reciente impone distintos desafíos, como el alcanzar los Objetivos y Metas de la Agenda



2030 para el Desarrollo Sostenible la cual convoca a los países a *adoptar medidas para promover la prosperidad* para todas las personas.

Finalmente, comparto una breve reflexión: pensar en los derechos laborales como derechos humanos requiere una transformación de las relaciones laborales, de la normatividad y, por supuesto, de las instituciones que le salvaguardan, esperamos que esta obra contribuya a este objetivo, la CNDH no cesará en sus esfuerzos por hacerlo posible.

Mtro. Luis Raúl González Pérez
Presidente

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Introducción

La presente obra *Hacia un nuevo modelo laboral en México. Reflexiones desde los derechos humanos*, ofrece diversos puntos de vista de reconocidas personalidades académicas sobre el contexto jurídico actual de las relaciones de trabajo y la seguridad social. Este documento constituye sin duda un marco de referencia obligatorio debido a la riqueza jurídica reunida en torno al nuevo modelo que rige la prestación del trabajo en México, el cual puede decirse tiene un significativo punto de partida a inicios de esta segunda década del siglo XXI, al emitirse importantes reformas en los órdenes constitucional y legal.

Un ejemplo de lo anterior se encuentra en la base constitucional establecida con la paradigmática reforma del 10 de junio de 2011, esta, puede considerarse en parte, responsable de que el Derecho Internacional del Trabajo o Derecho Laboral de fuente internacional, recobre una innegable presencia jurídica entre la academia y los operadores del derecho y, en gran medida, vaya adquiriendo cada vez mayor eficacia para defensa y protección de los derechos humanos laborales en el ámbito interno de los estados.

Igualmente, en relación con la materia adjetiva o procesal del trabajo, resulta imprescindible mencionar la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 y a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 2019, pues establecen el tránsito hacia una mayor judicialización de la materia laboral, al ordenarse el establecimiento de órganos del trabajo jurisdiccionales integrantes de los poderes judiciales de las



entidades federativas y de la Federación. Este hecho tiene una importancia práctica sin paralelo, significa entre otras cosas que las juezas y jueces del trabajo se incorporarán a su labor de impartición de justicia laboral como juezas y jueces de derechos humanos laborales.

La presente obra colectiva se integra por siete capítulos cada uno pone de relieve ese trascendental papel de las juezas y jueces; además, acerca a ese sector y a toda persona interesada, una amplia visión académica de conjunto sobre este nuevo paradigma laboral sustantivo y adjetivo, donde los derechos humanos son el tamiz por el que deben atravesar todas las relaciones existentes cuando una persona o grupo de personas ofrece su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación denominada salario.

Este trabajo da continuidad a lo iniciado por el libro: *Derechos Humanos Laborales*, editado en 2017 por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, al materializar su misión de promover los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, DESCAs, a los que pertenece el derecho humano al trabajo y, en general, los derechos humanos laborales.

El capítulo 1 *Los Derechos Humanos Laborales en México*, fue desarrollado por el doctor Alfredo Sánchez Castañeda, quien brinda una perspectiva general en torno al concepto de derechos humanos fundamentales, aborda las ideas de necesidad y continuidad, y apunta que hoy en día, dicho concepto significa el tránsito a considerar a la persona en abstracto para hacerlo en concreto; y con respecto a la clasificación de derechos humanos en generaciones, estima peligroso pudiera reconocerse primacía de unos derechos frente a otros.

En seguida, el autor se introduce al estudio de los derechos sociales donde ubica al derecho laboral, y califica a estos derechos como una extensión de los derechos individuales, atribuyéndoles la labor de asegurar la libertad fáctica. Con respecto al plano internacional, parte de una referencia a la Declaración Universal de De-



rechos Humanos (DUDH) y la remisión a sus diversos artículos de contenido social, para decantar en el derecho humano al trabajo.

Posteriormente, destaca el contenido del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y puntualiza algunos aspectos primordiales de la Observación General núm. 18 *El Derecho al Trabajo* del Comité Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como son: el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana; en seguida, abarca el derecho al trabajo, en sus sentidos general e individual, subraya el reconocimiento del derecho de toda persona gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo, como se desprende de los artículos 6 y 7 de ese instrumento. La exposición nos muestra varios instrumentos internacionales que prevén disposiciones con un contenido laboral.

Adicionalmente, puntualiza sobre los alcances y contenido de los derechos humanos laborales, entre los que algunos autores incluyen: la estabilidad en el empleo y el salario suficiente, la irrenunciabilidad de derechos, la libertad sindical, la libre negociación colectiva, la no discriminación, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, el derecho de huelga, el derecho a la formación profesional, el derecho a la seguridad social, así como el derecho de acceso a la justicia; y, reafirma que el derecho del trabajo regula tanto derechos de las personas trabajadoras como derechos de quienes les emplean.

En torno al llamado núcleo duro de los derechos humanos laborales, analiza la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su seguimiento de 1998; y destaca que ese núcleo se integra por la prohibición del trabajo forzoso, la libertad sindical y la libre negociación colectiva, la no discriminación e igualdad de oportunidades; así como la prohibición del trabajo infantil. Además, se enfoca en los



instrumentos internacionales de contenido laboral, en especial, los Convenios de la OIT, para luego enfatizar la vinculación de estos con la legislación nacional.

Además, sugiere incluir en el núcleo referido el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social o a la protección social y el derecho a una formación profesional permanente. En esta parte, se enfatiza el contenido de los Convenios núms. 22 y 169 de la OIT, por los que se reconoce el vínculo con los planes y las políticas económicas y sociales destinados a fomentar el empleo; asimismo, se abordan las recomendaciones de ese organismo internacional, números 195 y 202, sobre el desarrollo de recursos humanos y sobre pisos nacionales de protección social, respectivamente.

Adelante, se explican diversos estándares internacionales de los sistemas Universal, Interamericano y Europeo; en seguida, se estudian los sistemas nacionales de protección y se hace referencia a la Constitución y sus mecanismos de garantía, entre los que adquiere relevancia el juicio de amparo, reconocido como un instrumento esencial para reafirmar los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

En un paréntesis, el autor revisa el contenido laboral de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* de la ONU, en particular, el Objetivo 8 relativo a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Posteriormente, se destacan algunas cifras oficiales sobre empleo y ocupación, y el autor afirma *de jure* o formalmente que los derechos humanos laborales están garantizados, sin embargo, *de facto* no se encuentran resguardados o asegurados debidamente, a causa de diversos factores como son la informalidad laboral, el subempleo, y la ausencia o deficiente protección social.

En el capítulo 2 dedicado a los *Derechos Individuales*, a cargo del doctor Jesús Rodríguez Cebreros, se realiza una exposición apoyándose de algunas instituciones del Derecho Individual del Trabajo a la luz de los derechos humanos, en el



referente constitucional del artículo 123 y en el derecho internacional del trabajo. La exposición inicia con la libertad de trabajo y la prohibición del trabajo forzoso, los cuales, en opinión del autor, están garantizados en la legislación nacional; aun cuando en la práctica existan restricciones al ejercicio de este derecho, por ejemplo, ante la comisión de un delito; enfatiza en que la doctrina laboral mexicana ha reconocido a la libertad de trabajo como un derecho y no como deber.

Posteriormente, realiza un breve recorrido histórico legislativo en torno a las leyes del trabajo de 1931 y de 1970, esta última, actualmente en vigor, reitera en gran medida previsiones del derecho internacional y constitucional; el autor prosigue con la explicación de algunas disposiciones sobre seguridad en el empleo y el derecho de las personas trabajadoras quienes, ante un despido injustificado, sean indemnizadas o reinstaladas. A continuación, se hacen algunas referencias a la vigencia o duración de la contratación y al pago proporcional de las prestaciones derivadas de ella ante una separación del trabajo.

Con respecto al tema de la no discriminación e igualdad en el empleo y la ocupación, se exponen algunos antecedentes internacionales como el Tratado de Versalles, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Convenio núm. 111 de la OIT, mismo que subraya la obligación de formular y llevar a cabo una política nacional encargada de promover, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier forma de discriminación. De la misma manera, se hace referencia al principio de salario igual por trabajo igual consagrado en el artículo 123 constitucional.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, reformada de manera importante en noviembre de 2012 y mayo de 2019, precisa la igualdad como un elemento del trabajo digno, y subraya la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Además, el autor hace hincapié en las obligaciones de las y los patrones en favor de la implementación de protocolos para prevenir la discrimi-



nación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

En materia de derecho procesal del trabajo, destaca la reforma a los artículos 107 y 123 constitucionales del 24 de febrero de 2017 en materia de impartición de justicia laboral. Esa reforma establece la obligación de agotar una instancia conciliadora como un requisito para acudir a los tribunales, y enfatiza que previo a las modificaciones legislativas, el carácter de ese mecanismo era potestativo. La reforma ordena a dicha instancia funcionar en el ámbito local, mediante centros de conciliación estatales y en lo federal, a través de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En consonancia con lo anterior, se menciona la reforma del 1o. de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, misma que incorporó un procedimiento de conciliación prejudicial con reglas para evitar alguna forma de revictimización en la etapa conciliatoria; esa reforma estableció excepciones al agotamiento de esa etapa en los casos específicos contemplados por la ley, sobresalen algunas de esas causales vinculadas con la discriminación. Más adelante, el autor analiza las relaciones entre la formalidad/informalidad laboral y la discriminación, se proporcionan datos oficiales alarmantes de nuestro país, al ubicar en el sector informal al 56.9% de la población económicamente activa. El autor muestra lo paradójico del hecho, pues a pesar de existir formalidad laboral, ésta se encuentra sujeta a interpretaciones subjetivas sobre los derechos y esa incertidumbre se considera una fuente de discriminación en el empleo.

El doctor Rodríguez Cebreros resalta diversas expresiones de la discriminación en el empleo: la *desigualdad salarial*; las *afectaciones a las condiciones de trabajo* que impactan el principio de efectos universales cuando existe un contrato colectivo de trabajo (CCT); el *fraude laboral* mediante las tecnologías de la información que simulan contratos civiles o mercantiles y precarizan el empleo; la *subcontratación*, caracterizada por su ambigüedad legislativa y beneficiosa a las y los em-



pleadores, por la cual determinan el nivel de especialidad de las labores y, en su caso, propician la existencia de conflictos a causa de la disminución de prestaciones y derechos laborales.

Asimismo, otro aspecto de la discriminación en el empleo, apunta el autor, consiste en el difícil acceso a los *fondos de pensiones*; principalmente, cuando se reclama el pago de cuotas y aportaciones de seguridad social, considerando la antigüedad genérica de quien trabaja, al afrontarse largos y tortuosos procedimientos donde confluyen la deficiente capacitación de las personas servidoras públicas, el incumplimiento sistemático de los términos o plazos, la aplicación de tácticas dilatorias y, en general, la ineficiencia administrativa y jurisdiccional. Con relación a la estabilidad en el empleo, se estudia sus fundamentos constitucionales y legales; y, más adelante, se hace referencia a los contratos sujetos a prueba como un mecanismo contrario al principio de estabilidad en el empleo.

El autor examina en seguida la importante cuestión de la jornada de trabajo de ocho horas en jornada diurna y siete en nocturna; y cuyo tiempo o jornada extraordinaria no debe exceder de tres horas. A ese respecto, señala el sustento legal y estudia la importante clasificación de las jornadas de trabajo, además de considerar significativos criterios jurisdiccionales acerca de la carga de la prueba en materia de jornada laboral, que impactan principalmente a las y los trabajadores.

En torno al de trabajo decente, este permite un empleo estable y el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado y sin la vulneración de derechos y principios fundamentales de las y los trabajadores, el doctor Rodríguez Cebrenos señala, a partir de cifras oficiales, algunas condiciones que dificultan su acceso, sobre todo, en los temas del salario mínimo, salarios mínimos generales y desigualdad.

Finalmente, hace una prospectiva para México de la Agenda 2030, cuya realización enfrenta diversos obstáculos derivados de la dinámica social, como son: el rezago educativo, la falta de acceso a servicios de salud, la falta de acceso a la se-



guridad social, la precariedad de la vivienda, la inseguridad, los altos índices de violencia y la desigualdad.

El Capítulo 3 *Derechos humanos laborales y los derechos colectivos* del doctor Carlos Reynoso Castillo, principia con una visión histórica y sostiene que, la Constitución Mexicana de 1917 significó la adopción de un nuevo marco normativo para la organización de la sociedad y el Estado, al reconocer los reclamos y necesidades de las personas trabajadoras, quienes verían reflejadas buena parte de sus aspiraciones en un conjunto de disposiciones constitucionales vanguardistas y revolucionarias, referidas a sus derechos frente a los patrones, y ello, significó el nacimiento del derecho constitucional del trabajo, dotado de un sentido social y de justicia reconocido en el mundo entero, durante el siglo XX.

A pesar de existir antecedentes remotos de los derechos humanos, el autor destaca que en la construcción de un sistema jurídico y de un derecho del trabajo, la idea misma de los derechos humanos estuvo presente como fundamento y argumento para la protección de las y los trabajadores, pues esos derechos servirían de referente al legislador, al momento de reformar las leyes. Esa influencia se advierte en las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970 y, sobre todo, a partir de la reforma de 2012 a esta última, al incluir el concepto de trabajo decente.

Se explica la gran trascendencia para el sistema jurídico mexicano de la reforma constitucional del 10 junio de 2011, al incorporar la norma básica de la interpretación de los derechos a la luz de los tratados internacionales, favoreciendo la protección más amplia, con lo que se benefició la aplicación del derecho de fuente internacional donde se ubican los convenios de la OIT.

En general, contar con un nuevo paradigma implica tanto para los tribunales laborales como las juntas de conciliación y arbitraje o los futuros tribunales del trabajo, los tribunales burocráticos, las instancias administrativas vinculadas a lo laboral, las y los abogados, las personas trabajadoras, el sector patronal y los sin-



dicatos, es decir, cada uno de estos importantes actores, orientar y fundar sus acciones en el marco legal y normativo internacional laboral.

Más adelante, se destaca la actividad de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en la protección de los derechos de las personas trabajadoras, expresada en diversos pronunciamientos, entre ellos, las Recomendaciones: 2/2017, 60/2017 y 36/2019, sobre las personas trabajadoras jornaleras agrícolas, la última, de carácter general; 22/2017 y 54/2018, sobre la protección de la maternidad; 23/2017, sobre las restricciones a la seguridad social; 25/2017 la discriminación y acceso al trabajo; 28/2017 y 53/2017 sobre pensiones; 61/2017 sobre el trato digno en el trabajo; 14/2019 el cumplimiento de laudos; y, la Recomendación General 34/2019 sobre salario mínimo.

Asimismo, subraya la trascendencia de los derechos humanos en las relaciones laborales colectivas; y analiza el relevante papel del derecho al trabajo para que una persona pueda ejercer otros derechos y libertades, lo cual le permitirá alcanzar su desarrollo personal, familiar y social. En este ámbito, las personas trabajadoras tienen la posibilidad de unirse con un fin lícito, reconocido como el derecho de asociación y, en específico, como el derecho de asociación profesional. Esa libertad de reunión permite alcanzar fines comunes y la defensa de los derechos y prestaciones, actuando como una colectividad reconocida legalmente, ahí se enmarcan los derechos colectivos de las y los trabajadores donde son esenciales tres instituciones: la libertad sindical, la contratación y negociación colectiva, y la huelga.

La libertad sindical, apunta el autor, se ha reconocido en los niveles constitucional, internacional y legal; en nuestro país, este régimen se ha consagrado para las y los trabajadores y para el sector patronal. Además, los alcances de ésta, en su nivel legal, abarcan los sectores: privado, público federal, público estatal y municipal y, finalmente, menciona algunos casos *híbridos*; posteriormente se aborda el tema de las organizaciones de trabajadores, estas pueden ser tempo-



rales o permanentes, las primeras se denominan coaliciones y, las últimas, sindicatos.

Un aspecto necesario de la libertad sindical radica en la autonomía, significa la posibilidad jurídica de los sindicatos para decidir cómo elegir a sus representantes, organizarse internamente y plasmar sus decisiones en su estatuto sindical.

El doctor Reynoso Castillo pone de relieve algunos aspectos de la reforma laboral de 2019, entre ellos, su impacto en la actividad sindical y la obligación de incluir en los cuerpos directivos de esas organizaciones una cuota de género. Por otra parte, señala cómo la jurisprudencia ha ampliado y moldeado la libertad sindical, sin pasar por alto cómo en la vida sindical actualmente tienen incidencia otros temas como la transparencia y la rendición de cuentas por parte de los sindicatos.

Otro pilar de los derechos colectivos se encuentra en la negociación y la contratación colectiva, el primer aspecto es el camino que lleva a las partes a un acuerdo; el segundo ámbito se materializa en el contrato colectivo, referido por el autor como el acto jurídico bilateral cuya finalidad es el mejoramiento de los derechos y prestaciones consagrados en la legislación laboral, además de establecer mecanismos bilaterales en las relaciones laborales en un centro de trabajo. En nuestro país, en opinión del autor, las y los legisladores se han ocupado básicamente de establecer los requisitos en la norma para que un contrato colectivo tenga vigencia y validez, y han dejado de lado la legislación sobre esa vía respecto a la contratación colectiva; la legislación ha mantenido un criterio basado en la idea de que la negociación colectiva se realizaría con el sindicato que cuente con la mayoría de las y los trabajadores, y se trata de un criterio el cual debe transitar hacia el reconocimiento formal y jurídico de las minorías.

Subraya que, en septiembre de 2018, fue ratificado el Convenio núm. 98 de la OIT *sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, este obliga a las autoridades de nuestro país a adoptar medidas para estimular entre las y los tra-



bajadores y el sector patronal, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Entre otros temas vinculados a la negociación colectiva, se estudian en este apartado, lo concerniente a las cláusulas de exclusión, por las cuales no se admite o contrata en la empresa a personas no afiliadas al sindicato mayoritario; el autor pone de manifiesto que respecto de esas cláusulas a nivel internacional se ha abordado el tema con ambigüedad. En materia de contratación colectiva también pone a consideración el papel de la multicitada reforma de 2019, ésta busca el ejercicio del derecho de voto universal, libre y secreto a efecto de favorecer auténticos procesos democráticos de negociación colectiva.

Otro de los pilares de los derechos colectivos es el derecho de huelga, mecanismo por el cual se busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de las y los trabajadores con los de sus patrones, al respecto, el autor señala algunas novedades incorporadas en la reforma laboral de 2019. La primera, tiene que ver con la instancia competente ante la cual habrá de radicarse y sustanciarse el procedimiento de huelga; la segunda, se refiere a la necesidad de la organización emplazante de demostrar que cuenta con el apoyo de las personas trabajadoras mediante la exhibición de una constancia expedida por la autoridad administrativa federal que se creará, para los casos de celebración o revisión contractual.

Posteriormente, el autor realiza un recorrido histórico y expone el marco legislativo de la huelga, destacando los matices que hay respecto del ejercicio de este derecho de quienes laboran al servicio del Estado debido a su reglamentación, y hace un paréntesis sobre la materia en el caso de la constitución de la Ciudad de México donde, en su opinión, se plantea un nuevo modelo de las relaciones colectivas.



El doctor Reynoso Castillo señala en materia de libertad sindical, el Convenio núm. 87 de la OIT; asimismo, sobre negociación y contratación colectiva, resultan de importancia aquéllos ratificados por México como el Convenio núm. 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de los salarios mínimos, el Convenio núm. 52 en relación con las vacaciones anuales pagadas, el Convenio núm. 135 acerca de la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por México en 2018. En materia de huelga, señala el contenido del artículo 8 del PIDESC y subraya que la OIT no se ha ocupado expresamente de la huelga en sus convenios o recomendaciones.

Por último, acerca de la dimensión internacional de los derechos colectivos, afirma que el panorama normativo no se ha explorado ni entendido lo suficiente. A manera de anexo, incluye diversos cuadros en estos detalla ampliamente la expresión nacional, constitucional e internacional de los mencionados pilares de los derechos colectivos.

El capítulo 4 se titula *Derecho a la Seguridad Social* y fue desarrollado por la doctora María Ascensión Morales Ramírez, quien expone un panorama histórico de la seguridad social y ubica su surgimiento en la primera mitad del siglo XX, tuvo como antecedentes la asistencia social y el seguro social originado en el último tercio del siglo XIX en Alemania para la protección de la fuerza de trabajo. La seguridad social continuaría su evolución y se extendería a toda la población, a consecuencia de la participación del conglomerado como productores o consumidores en el desenvolvimiento y expansión de la economía, ello, podría asegurar al individuo desde su concepción hasta su muerte, protegerlo contra las contingencias más significativas, garantizando para él y sus beneficiarios niveles decorosos de bienestar y de desarrollo.



En su detallada exposición, afirma que la relación de la seguridad social con el desarrollo de la economía y la distribución de la riqueza entre todos los grupos sociales se conoce como modelo beveridgiano, con motivo del primer informe de 1942 al parlamento inglés preparado por William Beveridge, titulado: *El seguro social y servicios conexos*. En este punto, la doctrina reconocería a la seguridad social las características de: ámbito subjetivo, protección a toda la población; solidaridad financiera, contribución general aportada por todos los miembros de la sociedad según su capacidad económica, con base a la solidaridad general entre todos los miembros de la población; generalidad, atención a los diversos riesgos y necesidades sociales, con un carácter preventivo, reparador y recuperador; igualdad, protección en idéntica cuantía (nivel mínimo), situación de necesidad sin atender a la causa productora, ni exigir requisitos de cotización previa; gestión, única y exclusiva por el Estado, aunque con auxilio de entes públicos instrumentales; así como los principios de universalidad, integralidad, expansividad, unidad de acción y eficacia.

La doctora Morales Ramírez expone el contenido normativo del derecho a la seguridad social como derecho humano, principia por un estudio de los instrumentos internacionales y reconoce a la OIT como pionera en la regulación de los derechos humanos, a través de sus normas y recomendaciones sobre seguridad social, pues ha adoptado más de 30 convenios y 16 recomendaciones.

Después, analiza el ámbito de la ONU y las disposiciones de los instrumentos de derechos humanos relativas al derecho humano a la seguridad social, como son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el PIDESC y la Observación General núm. 19 sobre el Derecho a la Seguridad Social; así como los instrumentos del Sistema Interamericano.

En torno a la noción de seguridad social, se exploran algunas perspectivas como son las definiciones de la OIT y de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, se menciona que algunas aproximaciones proponen un concepto *laborali-*



zado de la seguridad social. Más adelante, expone algunas ideas sobre la justiciabilidad de los DESC y de la seguridad social, destacándose el Protocolo de San Salvador, y el Protocolo Facultativo al PIDESC, este último permitió a las personas presentar quejas por la violación de derechos económicos, sociales y culturales ante el Comité DESC.

La autora desarrolla algunas ideas acerca de justiciabilidad indirecta del derecho a la seguridad social, en específico, en el ámbito de las pensiones, donde la Corte Interamericana de Derechos Humanos entraba al conocimiento de ese derecho con base en la interdependencia con los derechos civiles y políticos, los derechos a la igualdad y no discriminación y el derecho de propiedad. Las recientes propuestas doctrinales miran hacia la interpretación del artículo 26 de la Convención Americana, a la luz de los avances recientes del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho constitucional.

Prosigue con su análisis de la experiencia jurisprudencial interamericana sobre la justiciabilidad autónoma del derecho a la seguridad social y su relevancia para la justicia nacional; se mencionan los casos *Lagos del Campo vs. Perú*, *Poblete Vilches y otros vs. Chile*, y *Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala*, en estos se observa cómo ha procedido la Corte Interamericana; en el primer caso, con la aplicación de los artículos 62.3 a la luz del 26 de la Convención Americana; en el segundo, aplicando el artículo 26, relativo a normas de interpretación y a disposiciones económicas, sociales, sobre educación, ciencia y cultura; y finalmente, el artículo 26 en relación con las obligaciones generales de los artículos 1.1 y 2, en términos de los numerales 62 y 63 de ese instrumento.

El siguiente aspecto que estudia se refiere al carácter de derecho justiciable autónomo del derecho a la seguridad social, como da cuenta el tribunal interamericano en la sentencia del caso *Muelle Flores vs. Perú*, relativo a una persona a quien le fue suspendida la pensión por 27 años como causa de la controversia sobre el régimen correspondiente a la empresa donde laboraba. Esta sentencia, el conte-



nido del derecho a la seguridad y, en particular, al derecho a la pensión como autónomo y justiciable con base en el *corpus iuris* internacional, con el apoyo en el artículo 26 de la Convención en relación con diversos preceptos de la Carta de la OEA hace referencia expresa a la justicia social y la seguridad social.

La doctora Morales Ramírez resume algunos aspectos fundamentales de la seguridad social mexicana, y nos acerca a los preceptos constitucionales, legales e incluso a los programas sociales en la materia, para dar lugar a la exposición de los mecanismos para la salvaguarda de ese derecho como son los mecanismos administrativos, jurisdiccionales y no jurisdiccionales, donde ubica los Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias. Finalmente, hace una prospectiva en la evolución de la justiciabilidad de este derecho, a través de la cual puede considerarse exista una jurisdicción autónoma que cuente con tribunales de seguridad social.

En el capítulo 5, *Justicia Laboral en México*, a cargo de la doctora María del Rosario Jiménez Moles y del doctor Carlos F. Quintana Roldán, se examina la justicia laboral en México y con una detallada exposición enumera las problemáticas y retos en la materia, derivados de varios factores como la dependencia del Poder Ejecutivo, la falta de recursos, la ineffectividad del tripartismo, entre otros elementos. En ese orden de ideas, se inscriben las conclusiones del ejercicio titulado: *Diálogos por la Justicia Cotidiana, diagnósticos conjuntos y soluciones*, donde confluyeron el sector académico, personas servidoras públicas, los sectores obrero y patronal y organismos internacionales y concluye con propuestas de solución a los aspectos que afectan la justicia laboral.

Los autores se centran en las reformas al sistema de justicia laboral, subrayan la reforma al artículo 123 apartado A constitucional, del 24 de febrero de 2017, en esta se ordenó la desaparición las Juntas de Conciliación y Arbitraje, terminando así con el tripartismo característico en su estructura orgánica, para crear nuevos tribunales de lo laboral adscritos a los poderes judiciales de la Federación y



de las Entidades federativas que actuarán con transparencia, publicidad, eficacia, eficiencia y profesionalismo. Asimismo, a nivel legislativo hacen un estudio de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 2019.

Ambos especialistas, analizan diversos aspectos procesales como son la ya referida etapa conciliatoria; de igual manera, consideran que la implementación de sistemas orales en materia laboral obedece a conseguir la satisfacción del derecho humano a la tutela judicial efectiva, basada en un acceso sencillo a la jurisdicción con la observancia de garantías del debido proceso.

Describen las etapas del procedimiento ordinario, donde no se puede invocar lo dicho o actuado en la fase conciliatoria; este procedimiento tiene dos etapas, una escrita que inicia con la presentación de la demanda hasta antes de la audiencia preliminar y otra fase oral, iniciada con la audiencia, etapa donde se depura el procedimiento, se fija la *litis*, se admiten pruebas, se ordena la preparación de su desahogo, se cita a la audiencia de juicio y, de existir, se resuelve el recurso de reconsideración.

A continuación, Jiménez Moles y Quintana Roldán observan la audiencia de juicio y los procedimientos especiales en materia colectiva; la audiencia es el momento procesal en que las partes comparecen y se abre una fase de desahogo de pruebas para dar lugar, posteriormente, a la formulación de alegatos y se cerrará esa etapa para dar lugar a la emisión de la sentencia, esta última, recurrible mediante el juicio de amparo; asimismo, se describen algunas particularidades del procedimiento especial en materia colectiva, por ejemplo, que sea mayormente escrito y exista la posibilidad de desarrollarse en línea, entre otros aspectos.

Posteriormente, se describen algunas cuestiones procesales de asuntos en los que confluyen conflictos colectivos y de violación a derechos fundamentales, en los cuales, deberá presentarse demanda por escrito y seguirse el procedimiento ordinario en lo aplicable; se destaca que los conflictos por la titularidad de la contra-



tación colectiva se resolverán mediante voto personal, libre y secreto, sin acudir a la instancia prejudicial.

Más adelante, se detallada el procedimiento de recuento, el Tribunal solicitará información a los institutos de seguridad social, vivienda, al Servicio de Administración Tributaria y aquellas autoridades que puedan tener información sobre las y los trabajadores del centro de trabajo; al patrón, sobre datos actualizados de puestos, salarios, despidos y afiliaciones o no a un sindicato; al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se requerirá documentación sobre el registro del contrato colectivo o la administración del contrato-ley, tabuladores y padrones de personas afiliadas al sindicato. Una vez reunida la información, se correrá traslado a las partes para la celebración de la audiencia incidental de objeciones y recuento, se acordará el desahogo de las pruebas documentales, y posteriormente el tribunal dictará las medidas para realizar el recuento, seguido de la formulación oral de alegatos.

Una gran aportación de este capítulo radica en la detallada explicación de algunos procedimientos como el de conflictos individuales de seguridad social, el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, el procedimiento de huelga, el procedimiento de solicitud de inexistencia de huelga, el procedimiento en materia de seguridad social, el procedimiento especial en materia individual. Este acercamiento a las instituciones adjetivas de la Ley Federal del Trabajo es seguido de algunas reflexiones en torno a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde llaman la atención los controvertidos asuntos de la sindicación única frente a la libertad de sindicación y a la ratificación por México del Convenio núm. 89 de la OIT.

Finalmente, se ofrece una interesante visión comparativa en ésta se advierte la implementación de cambios normativos en Italia, Francia y Alemania, han flexibilizado las relaciones laborales, simplificando las formalidades y favorecido al sector patronal. En lo tocante a las naciones iberoamericanas, los procedimientos derivados de reformas más o menos recientes, se distinguen por algunas notas,



por ejemplo, en Argentina destaca la oralidad y la obligatoriedad de la fase pre-judicial de conciliación y a nivel nacional los juicios son biinstanciales; en Chile, implementaron oficinas de conciliación que no constituyen un requisito para acceder a los tribunales del trabajo y su procedimiento es preponderantemente oral.

Por otro lado, España estableció un servicio de mediación, arbitraje y conciliación que constituye un requisito para acceder a los tribunales. Dichas legislaciones extranjeras han sido referentes para las instituciones laborales mexicanas. Así, en cuanto a lo internacional, los autores mencionan tratados comerciales en los que se incluyen algunos acuerdos laborales, y se afirma que esos compromisos impulsaron en nuestro país las reformas laborales de 2012, 2017 y 2019.

La obra finaliza con dos capítulos de la autoría del doctor Alfredo Islas Colín, 6 *Empresas y derechos humanos* y 7 *Mecanismos de protección de los derechos humanos en las empresas*, los cuales exponen ideas complementarias. Así, el capítulo 6 estudia el controvertido asunto de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

Para el autor, el tratamiento de este asunto marca su inicio en los años 60 y 70 del siglo pasado, a través de las resoluciones de la ONU se evidenciaron actos de complicidad, financiamiento y represiones laborales en conflictos internos como en el caso sudafricano. Otro avance en lo internacional se presentó en 1974 cuando iniciaron los trabajos para la elaboración de un Código de Conducta para las Empresas Transnacionales y en 1977, la OIT emitió la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, la cual gozaría de un carácter orientador para la elaboración de políticas laborales, económicas y de desarrollo social.

Un significativo adelanto se produjo en 1998, con la emisión del Documento de trabajo relativo a los efectos de las actividades de las empresas transnacionales sobre el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, de la Subco-



misión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, hoy Consejo de Derechos Humanos. Ese documento puso de manifiesto que en los acuerdos de sede que las empresas transnacionales celebren con los Estados, habría de imponerse a las empresas la obligación de asumir la responsabilidad del ejercicio de los derechos económicos colectivos o individuales, de los derechos al desarrollo y a un medio ambiente sano.

Otro punto de inflexión se da con la emisión de los *Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*, del año 2011 y la *Agenda 2030*; en este contexto, se analizan los instrumentos comerciales y su contenido laboral, mediante acuerdos complementarios o paralelos.

Adelante, se hace un señalamiento de las *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*, adoptadas por la ONU en 2003; en este documento, la entonces Comisión de Derechos Humanos señaló que los Estados tienen obligaciones con respecto a los derechos de las personas trabajadoras previstas en instrumentos internacionales y legislación interna en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación; derecho a la seguridad personal; el no permitir el trabajo forzoso u obligatorio prohibido; respetar los derechos de la niñez para que no sean explotados; fomentar un entorno laboral seguro y saludable; respetar la remuneración de manera que permita un nivel de vida adecuado para sí y sus familias; y respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva.

La exposición prosigue con su análisis de los *Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos*, del año 2011 y se presentan algunos aspectos relevantes, sobre todo al establecer que las empresas desempeñan funciones especializadas y deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos. También, señalan la necesidad de acompañar los derechos y obligaciones de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.



Por otra parte, precisa la obligación de los Estados de asegurar que las leyes que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, propicien el respeto de los derechos humanos por éstas; para lo cual deberán asesorarles y exigir que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre esos derechos.

El último tema del capítulo 6 trata de las *Nuevas tecnologías y la estabilidad en el empleo*, donde el autor sostiene que la automatización, la robótica, la ecologización de la economía, el crecimiento demográfico, el aumento o disminución de población joven o personas de la tercera edad; así como la alteración de la seguridad social, confluyen con la transformación del trabajo: se crean nuevos empleos y se excluye a los menos preparados.

En el Capítulo 7 expone los *Sistemas de protección de los derechos humanos en las empresas*, y se ofrece un panorama de los preceptos constitucionales, instrumentos legales e internacionales vinculantes para México donde se consagran normas laborales. A partir de este análisis, el autor afirma que los derechos humanos laborales están previstos las normas que la comunidad internacional acepta y reconoce en su conjunto, los cuales, a lo largo de los años se constituyen en normas consuetudinarias de amplia aceptación. En el caso de México se consagra la protección de los siguientes derechos humanos laborales: asociación y libertad sindical, negociación colectiva, eliminación de trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y de la discriminación.

El autor destaca que, en nuestro país, la CNDH ha analizado que las obligaciones emanadas de la Constitución, señala que las empresas deben contar con leyes y políticas que establezcan deberes a éstas sobre el respeto a los derechos humanos; se deben hacer cumplir las leyes; por ende, es necesario establecer mecanismos de prevención, investigación y sanción cuando existan violaciones a los derechos humanos.



Por otra parte, afirma que los sistemas jurisdiccionales o no jurisdiccionales deben ser confiables; accesibles, al no presentarse obstáculos administrativos o legales para su acceso; contar con procedimientos claros y resoluciones integrales; no discriminatorios; transparentes, y buscar la reparación integral conforme a la Ley General de Víctimas o a las leyes estatales de víctimas.

Se precisa más adelante los mecanismos jurisdiccionales para abordar conflictos laborales, estos han estado a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en conflictos de competencia federal y en los de competencia estatal. Sin embargo, a partir del 24 de febrero de 2017, con la reforma a la fracción XX, del apartado A del artículo 123 Constitucional, dio lugar a un nuevo modelo de justicia laboral, actualmente en transformación, como se ha explicado arriba.

Acerca de los mecanismos no jurisdiccionales donde se ubica la CNDH, menciona la aprobación, en 2018, por el Consejo Consultivo de la Comisión Nacional del *Programa Empresas y Derechos Humanos* con una triple función: 1) incidir en la política pública para consolidar la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos en las empresas públicas y privadas; 2) transversalizar el enfoque y estándares internacionales de empresas y derechos humanos, al exterior y al interior para fortalecer a la Comisión Nacional como un mecanismo de reparación no jurisdiccional efectivo y accesible para las víctimas de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial, y 3) capacitar, promover y difundir los estándares de respeto a los derechos humanos en actividades empresariales, entre el sector público, privado, así como entre los miembros de la sociedad.

Por último, se hace mención a la reforma de febrero de 2017, por la cual se crean los centros de conciliaciones y registro federal, a que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional; tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, y se regirá por los principios de certeza, independencia,



legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Esta visión panorámica de la obra nos acerca al trabajo de las y los autores, quienes, en el ámbito de su especialidad, nos brindan herramientas para entender mejor los alcances del nuevo panorama del trabajo en nuestro país, los retos que enfrentará la justicia laboral y los elementos con que contarán todos los operadores de justicia laboral para la garantía del derecho al trabajo y a la seguridad social. Este esfuerzo colectivo realizado desde la óptica de los derechos humanos laborales del derecho laboral y del derecho a la seguridad social tiene como propósito esencial contribuir en favor de la protección de los derechos de las y los trabajadores mexicanos y sus familias y de la dignidad humana.

No deseamos concluir sin reiterar nuestro profundo agradecimiento a las y los autores de las reflexiones reunidos en esta obra.

Ciudad de México, septiembre de 2019

José Luis Belmont Lugo
Jorge Ulises Carmona Tinoco

Los derechos humanos laborales en México

Alfredo Sánchez Castañeda

SUMARIO: I. Derechos Humanos Fundamentales. II. El derecho laboral como derecho humano social. III. Bibliografía.

I. DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

Los derechos humanos fundamentales, son aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto se encuentran dotados de *status* de personas, de ciudadanos o personas con capacidad para obrar.¹ Son derechos subjetivos públicos que, puestos al servicio del ciudadano, pretenden garantizar tanto un espacio de libertad como la existencia de prestaciones por parte del Estado representando un conjunto de normas objetivas que

¹ Entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por *status*, la condición de un sujeto, prevista por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicios de éstas. *Cfr.* Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías*, Madrid, Trota, 1999, p. 37.



expresan un contenido axiológico de validez universal.² Los derechos humanos fundamentales, no admiten clasificación, toda división de los mismos, en sociales, económicos, civiles o políticos, conlleva cierta arbitrariedad.³

Sólo habría lugar de clasificar los derechos humanos fundamentales, si se pretende hacerlo por razones didácticas, lo cual no está exento de dificultades.⁴ Bajo esa tesitura se podría hablar de derechos prestacionales⁵ o de igualdad,⁶ en la medida que implican una obligación positiva de dar o hacer del Estado, así como a la superación de una desigualdad de hecho. Aunque, entre los derechos fundamentales de libertad y de prestación, hay una continuidad, porque existe un vínculo de necesidad, entre ellos, para poder existir.⁷ Implica, el paso de la persona considerada en abstracto a la persona considerada en concreto.⁸ De igual manera, hablar de derechos de primera, segunda o tercera generación, puede ser una división peligrosa, porque podría implicar reconocer la primacía de cierto tipo de derechos sobre otros o la necesaria garantía primaria de algunos de ellos, olvidando la unidad y continuidad de todos los derechos fundamentales.⁹ Sólo es posible pensar en derechos de primera, segunda o tercera generación, si no implica la

² Carlos F. Natarén Nandayapa, *La tutela de los derechos fundamentales de naturaleza procesal. En torno a la Ley de enjuiciamiento Civil de 2000*, México, UNAM, 2006, p. 5.

³ Juan Antonio Cruz Parceró, "Derechos sociales: clasificaciones sospechosas y delimitación conceptual", en Octavio Cantón y Santiago Corcuera, coords., *Derechos económicos sociales y culturales*, México, Porrúa/Universidad Iberoamericana, 2004, pp. 3-14.

⁴ Germán José Bidart Campos, *Teoría general de los derechos humanos*, México, UNAM, 1989, y Humberto Nogueira Alcalá, *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*, México, UNAM, 2003.

⁵ Robert Alexy, "Derechos sociales fundamentales", en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceró, y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, Porrúa/UNAM, 2001.

⁶ Luis Prieto Sanchís, "Los derechos sociales y el principio de igualdad", en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceró, y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, Porrúa/UNAM, 2001.

⁷ Ignacio Otto Pardo, *Derecho constitucional. Sistemas de fuentes*, Barcelona, Ariel, 1999, p. 107.

⁸ Norberto Bobbio, *El tiempo de los derechos*. Madrid, Sistema, 1991.

⁹ Héctor Gros Espiell, *Estudios sobre derechos humanos*, Caracas, Editora Jurídica Venezolana, 1985, pp. 10-22.



sustitución de unos por otros, ya que en las generaciones posteriores de derechos, suelen ser la redimensión de los derechos anteriores.¹⁰

Didácticamente es posible clasificar los derechos humanos en civiles, económicos, sociales, culturales y ambientales. En donde, dentro de los derechos sociales encontramos al derecho laboral.

II. EL DERECHO LABORAL COMO DERECHO HUMANO SOCIAL

Los derechos sociales son una extensión de los derechos individuales. Los derechos sociales fundamentales no pueden verse como obstáculos de la libertad, ni de los derechos civiles y políticos, ya que los derechos sociales también se fundan en la libertad, en donde los derechos civiles y políticos deben asegurar la igualdad jurídica, mientras que los derechos sociales deben asegurar la libertad fáctica.¹¹

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la cual se establecieron los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales fundamentales. En 1966, los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC) quedaron reflejados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Artículo 6	Derecho a trabajar y libre elección de empleo
Artículo 7	Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias
Artículo 8	Libertad sindical y derecho de huelga
Artículo 9	Derecho a la seguridad social

¹⁰ Carlos Ruiz Miguel, “La tercera generación de los derechos fundamentales”, *Revista de Estudios Políticos*, Madrid, Nueva Época, núm. 72, abril-junio, 1991, p. 303.

¹¹ R. Alexy, *op. cit.*, n. 5.



Artículo 10	Protección de la familia y los menores
Artículo 11	Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia
Artículo 12	Derecho a la salud
Artículos 13 y 14	Derecho a la educación
Artículo 15	Derecho a participar en la vida cultural. Protección, desarrollo y difusión de la ciencia y la cultura

Con relación al derecho al trabajo, resalta la observación general denominada Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹², que señala los alcances de la misma. La observación general parte de las siguientes premisas:

- El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento.
- El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.
- Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.
- El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es

¹² Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35o. período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 35o. período de sesiones, Ginebra, del 7 al 25 de noviembre de 2005.



libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama el derecho al trabajo en un sentido general en su artículo 6 y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento del derecho de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo (artículo 7).
- La dimensión colectiva del derecho al trabajo (artículo 8) estipula el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente. Cuando se redactó el artículo 6 del Pacto, la Comisión de Derechos Humanos afirmó la necesidad de reconocer el derecho al trabajo en sentido *lato* estipulando obligaciones jurídicas precisas y no un simple principio de alcance filosófico.
- El artículo 6 define al derecho al trabajo de manera general y no exhaustiva. En el párrafo primero del artículo 6, los Estados Parte reconocen “el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. En el párrafo segundo, los Estados Parte reconocen que “para lograr la plena efectividad de este derecho”, habrán de adoptar medidas entre las que deberán figurar “la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.



- En estos objetivos se reflejan los propósitos y principios fundamentales de las Naciones Unidas, tal como se definen en el párrafo tercero del Artículo 1 de la Carta de la Organización. Tales objetivos se recogen también en lo esencial en el párrafo primero del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Desde la aprobación del Pacto por la Asamblea General en 1966, diversos instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos han reconocido el derecho al trabajo.

A nivel internacional, el derecho al trabajo figura en el apartado a) del párrafo tercero del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; en el apartado a) del párrafo primero del artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño; y en los artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares. Diversos instrumentos regionales reconocen el derecho al trabajo en su dimensión general, entre ellos la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea Revisada de 1996 (parte II, art. 1), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 15) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, de 1988 (art. 6), y reafirman el principio de que el respeto al derecho al trabajo impone a los Estados Partes la obligación de adoptar medidas dirigidas al logro del pleno empleo. De forma similar, el derecho al trabajo ha sido proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, aprobada mediante la resolución 2542 (XXIV), de 11 de diciembre de 1969 (art. 6).



- El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. Esta definición subraya el hecho de que el respeto a la persona y su dignidad se expresa a través de la libertad del individuo para elegir un trabajo, haciendo hincapié al tiempo en la importancia del trabajo para el desarrollo personal, así como para la integración social y económica. El Convenio núm. 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la política del empleo (1964) habla de “empleo pleno, productivo y libremente elegido”, vinculando la obligación de los Estados Parte en lo relativo a crear las condiciones de pleno empleo con la obligación de velar por la eliminación del trabajo forzado. Ahora bien, para millones de seres humanos de todo el mundo, el disfrute pleno del derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado sigue siendo un objetivo lejano. El Comité reconoce la existencia de obstáculos estructurales y de otra naturaleza resultante de factores internacionales y otros factores ajenos a la voluntad de los Estados que obstaculizan la plena aplicación del artículo 6 en gran número de Estados Partes.

1. ¿Qué son los Derechos Humanos Laborales?

Una vez definido y delimitado lo que entendemos por derechos fundamentales y derechos humanos, nos corresponde analizar los derechos humanos laborales. Los cuales entendemos como aquellos que le permiten a una persona que trabaja contar con las condiciones mínimas e indispensables para llevar una calidad de



vida digna y emancipada en lo material, social, recreativo y cultural, tanto en lo personal como en lo familiar.

La gran pregunta que se ha hecho desde hace mucho tiempo es cuáles son ese catálogo de derechos humanos laborales que aseguren la dignidad humana del trabajador. Al respecto se puede señalar que el catálogo puede ser muy extenso, compuesto de cuatro grandes apartados. En primer lugar, un derecho al empleo. En segundo lugar, un derecho de formación profesional que permita insertarse al mercado de trabajo (transición escuela-trabajo). En tercer lugar, derechos durante el trabajo y; cuarto lugar, derechos en caso de pérdida del trabajo, es decir, seguro de desempleo y derecho a una nueva formación profesional.¹³

Es el tercer apartado el que suele ser más desarrollado por la doctrina y los instrumentos internacionales. Lo cual es un tanto absurdo ya que, para acceder a derechos en el trabajo, se requiere en primer lugar asegurar el derecho al trabajo, el cual no necesariamente debe partir de la relación laboral clásica caracterizada por la subordinación laboral.¹⁴

No obstante, lo anterior, los derechos humanos laborales más desarrollados son aquellos que tienen que ver con un trabajador que realiza una actividad subordinada a cambio de un salario, pero también existen diferencias de qué derechos pueden considerarse como fundamentales en una relación subordinada de trabajo.

¹³ Parte de este trabajo se encuentra en la obra de Alfredo Sánchez Castañeda, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: Entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, *Los derechos humanos laborales*, México, CNDH/TFCA, 2017, pp. 131-187.

¹⁴ Cfr. Alfredo Sánchez Castañeda, “Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Adapt, 2013, p. 31.



Algunos autores suelen incluir como derechos humanos laborales los siguientes: estabilidad en el empleo, salario suficiente, irrenunciabilidad de derechos, libertad sindical, libre negociación colectiva, no discriminación, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, derecho de huelga, derecho a la formación profesional, el derecho a la seguridad social, así como el derecho de acceso a la justicia.

La anterior visión olvida, que el derecho del trabajo no sólo regula los derechos del trabajador, también se encarga de regular los derechos del empleador. De hecho, desde hace muchos años el derecho del trabajo ha dejado de centrarse en los derechos de los trabajadores y cada vez más se centra en los derechos del empleador. Por ejemplo, en materia de tiempo de trabajo.¹⁵

Si consideramos todos los derechos laborales contenidos en el artículo 123 de la Constitución Mexicana como derechos humanos, tendríamos un catálogo amplio (Derecho a una jornada máxima de trabajo; Derecho al descanso; Derecho a un salario mínimo; Derecho a la estabilidad en el empleo; Derecho a la participación de utilidades; Derecho a la vivienda; Derecho a la seguridad social; Derecho de asociación; Derecho de huelga; Derecho a la negociación colectiva y, entre otros, Derecho a la impartición de justicia), muchos de los cuales causarían polémica en el ámbito internacional, sobre todo de las organizaciones de empleadores.

De igual manera, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra los siguientes derechos laborales:

¹⁵ Alfredo Sánchez Castañeda, “Tiempo de trabajo y las adaptaciones de la legislación laboral mexicana”, en Salvador Perán Quesada, coord., *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada, España, Colección Trabajo y Seguridad Social, Biblioteca Comares de Ciencia Jurídica, 2014, pp. 125-144.



- a) El derecho de toda persona a la seguridad social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se consideran indispensables a su dignidad y libre desarrollo de su personalidad.
- b) Derecho al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo; a la protección contra el desempleo; a igual salario por igual trabajo; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a sí y a su familia una existencia humana digna.
- c) Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.
- d) Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, a una limitación de la jornada de trabajo y vacaciones periódicas.
- e) Derecho a un nivel adecuado que asegure a la persona y su familia la salud, alimentación, vivienda y los servicios sociales necesarios; protección de la maternidad y la infancia.

Por su parte, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, destacan los siguientes derechos laborales:

- a) Derecho al trabajo (oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogidos y aceptado); vinculado a este derecho se encuentra la formación técnico-profesional que los Estados Partes deben asegurar a través de una orientación y programas adecuados con el fin de asegurar la ocupación plena y productiva.



- b) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, no discriminación en relación con las condiciones de trabajo de las mujeres.
- c) Protección y asistencia a favor de los niños, obligación de establecer límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido el acceso de los niños a un empleo.
- d) Seguridad e higiene laboral.
- e) Igualdad de oportunidad en el trabajo; descansos y vacaciones periódicas limitaciones razonables de las horas de trabajo y remuneración de los días festivos.
- f) Derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección. Derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones, y a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba el orden legal.
- g) El derecho de huelga.
- h) Protección de la maternidad, licencia remunerada antes y después del parto.
- i) El derecho de toda persona a la seguridad social.
- j) Derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel de salud física y mental.
- k) Derecho a la enseñanza en sus distintos niveles.
- l) Prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso.



Sin duda un listado amplio de derechos humanos laborales los hace poco aceptables —sobre todo por los empleadores— y de difícil cumplimiento. De ahí que sea necesario estudiar sólo aquellos que se consideran como el núcleo duro de derechos humanos laborales. Al respecto se pueden encontrar varias clasificaciones de núcleos duros, pero carentes de rigor jurídico o de fuentes jurídicas nacionales e internacionales.¹⁶ La única clasificación que tiene un soporte internacional consensado, son aquellos incluidos en la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 de la OIT. Aunque no dejamos de reconocer que la inclusión de algunos derechos humanos laborales obedece a la dificultad de que los Estados integrantes de la OIT los acepten.¹⁷

A. El núcleo duro de los derechos humanos laborales

Cuando una persona se encuentra realizando un trabajo personal subordinado, es elemental contar con una base sólida de derechos humanos laborales. De acuerdo con la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998, el núcleo duro de derechos humanos laborales se integra por: prohibición del trabajo forzoso *a*), libertad sindical y libre negocia-

¹⁶ Miguel F. Canessa Montejo, “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el *ius cogens* laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, España, núm. 72, abril de 2008, p. 72.

¹⁷ OIT, *Curso que ha de darse a la discusión de la Memoria del Director General en la 85a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* (Documento GB.270/3/1). Ginebra, OIT, 1997, a) Inclusión en el orden del día de la 86a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) de un punto sobre una Declaración relativa a los derechos fundamentales de los trabajadores. Ver en especial el párrafo 19: “*Hay por consiguiente una firme base constitucional para incluir el enunciado de esos cuatro grupos de principios en la Declaración. Aunque otros principios comprendidos en las normas de la OIT son también importantes, no parecería aconsejable extender la lista más allá del acuerdo existente acerca de lo que se considera como derechos fundamentales. Asimismo, los debates en la 85a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo confirmaron la opinión de que los cuatro grupos de derechos sobre los que hay acuerdo son esenciales para asegurar las condiciones necesarias para el desarrollo en condiciones compatibles con la dignidad humana*”.



ción colectiva *b*), no discriminación e igualdad de oportunidades *c*), así como la prohibición del trabajo infantil y de sus peores formas *d*).

a) Prohibición del trabajo forzoso

El Convenio número 29 de la OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio¹⁸ (ratificado por México en 1934), adoptado el 28 de junio de 1930 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión, establece que “todo miembro de la OIT que ratifique el convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas”.

En 1957 se adoptó el Convenio número 105, relativo a la abolición de trabajo forzoso (ratificado por México en 1959), adoptado el 25 de junio de 1957 por la Conferencia General de la OIT en su cuadragésima reunión, con el fin de combatir determinadas formas de trabajo forzoso. En dicho convenio se establece que todo país integrante de la OIT que lo ratifique se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.

La dignidad del ser humano en el trabajo o en el mundo del trabajo, debe implicar, necesariamente la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio:

- Como medio de coerción o de educación política.
- Como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido.

¹⁸ Que se entiende como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.



- Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico.
- Como medida de disciplina en el trabajo.
- Como castigo por haber participado en huelgas.
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

b) Libertad sindical y libre negociación colectiva

En materia de libertad sindical existen cuatro convenios internacionales: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio número 87); convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio número 98); convenio sobre los representantes de los trabajadores (Convenio número 135), y el convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (Convenio número 151).

El Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del trabajo (ratificado por México en 1950) fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la OIT en su trigésima primera reunión. Dicho convenio establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Asimismo, señala que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa



de acción. Por tal motivo, las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

El Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (no ratificado por México), fue adoptado el 1o. de julio de 1949 por la Conferencia General de la OIT. En el cual se establece que los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección debe ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. Se establece también que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, y se realice directa o indirectamente.¹⁹

Por su parte, el Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (ratificado por México en 1974), fue adoptado el 23 de junio de 1971 por la Conferencia General de la OIT. El Convenio establece que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de la protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al

¹⁹ Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.



sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Finalmente, el Convenio número 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (no ratificado por México), adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la OIT. Señala que rige a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables las disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo. Correspondiéndole a la legislación nacional, determinar hasta qué punto las garantías previstas en el convenio se aplican a los empleados de alto nivel, que por sus funciones poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos y a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. También establece que corresponde a la legislación nacional, determinar hasta qué punto las garantías, previstas en el presente Convenio, son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

El Convenio número 151, en relación al derecho de sindicalización, señala que los empleados públicos deben gozar de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.²⁰ Así mismo, establece que las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia, respecto de las autoridades públicas y que deben gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.²¹

²⁰ Sujetar el empleo del empleado público a la condición que no se afilie a una organización de empleados públicos, que deje de ser miembro de ella, despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

²¹ Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo, principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad



La dignidad del ser humano en el trabajo o en el mundo del trabajo, en materia de libertad sindical implica que:

- Los trabajadores deben contar con la libertad de constituir sindicatos, federaciones o confederaciones, sin más requisitos que los establecidos en las leyes de cada país y en las formalidades administrativas;
- Las autoridades no deben intervenir en la manifestación personal y en la organización colectiva de los trabajadores;
- La vía administrativa no puede ser utilizada para suprimir o disolver un sindicato, lo cual sólo puede ocurrir mediante la intervención de la autoridad judicial competente;
- El acto administrativo del registro sindical debe tener únicamente finalidades declarativas y no constitutivas;
- La personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad;
- Las garantías otorgadas a la libertad sindical no podrán afectar el orden público, cuyo respeto merece atención primaria;
- Los empleadores, trabajadores, sindicatos y autoridades deben garantizar y respetar la libertad sindical positiva y negativa del trabajador;
- La autonomía sindical no debe entenderse como impunidad sindical;

pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.



- La transparencia en la organización, financiamiento y manejo de cuotas y patrimonio sindical;
- El derecho de utilización de la acción colectiva en los casos de conflictos de intereses, y
- El derecho de información, consulta y participación en relación con las decisiones que afecten a los intereses de los trabajadores.

c) Prohibición de todo tipo de discriminación e igualdad de oportunidades

En materia de discriminación, existe una amplia gama de instrumentos internacionales: Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de *Apartheid*; Convención Internacional contra el *Apartheid* en los Deportes; Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza; Protocolo para instituir una Comisión de Conciliación y Buenos Oficios facultada para resolver las controversias a que pueda dar lugar la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza; Convenio sobre igualdad de remuneración; Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones; Declaración sobre los principios fundamentales, relativos a la contribución de los medios de comunicación, de masas al fortalecimiento de la paz y la comprensión internacional, a la promoción de los derechos humanos y a la lucha contra el racismo, el *apartheid* y la incitación a la guerra; Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales; y la Declaración sobre



los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas.

En nuestro estudio resulta importante, resaltar el Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (ratificado por México en 1961), adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la OIT. Dicho convenio obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

- a) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
 - b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
1. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.



2. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo.

En tal sentido, el respeto a la dignidad del trabajador en materia de no discriminación implica:

- La eliminación de todo tipo de discriminación fundada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- La abolición de cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

d) Prohibición del trabajo infantil

El trabajo infantil comprende toda actividad económica en cualquier condición laboral, realizada por niños y niñas menores de 15 años y que les impida desarrollarse dignamente; le limite su participación y derecho a la educación y les cause perjuicios en su salud, su condición física, mental, moral y espiritual.

El Convenio número 138 de la OIT, establece como edad mínima para trabajar aquella que no sea “inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.” Así mismo, el Convenio 182 de la OIT busca proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil, es decir, toda actividad económica en cualquier condición laboral, realizada por niños y niñas menores de 15 años, que:



- Impide desarrollarse dignamente.
- Restringe su participación y derecho a la educación.
- Causa perjuicios en su salud, su condición física, mental, moral y espiritual.

Las peores formas de trabajo infantil se refieren a actividades que dañan la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y adolescentes, incluso involucrando a menores de 18 años. Por ejemplo: la trata de personas menores de edad; la utilización de niños en conflictos armados y en la realización de actividades ilícitas; la explotación sexual de los menores de edad, es decir, cuando se involucra a un niño, niña o adolescente en actividades sexuales a cambio de un pago; entre otras peores formas de trabajo infantil.

B. Tres derechos fundamentales olvidados por el núcleo duro de derechos humanos laborales

En 1998 el consenso internacional llevo a pensar sólo en cuatro derechos fundamentales en el trabajo. Una de las razones de no incluir otros, pudo tener como explicación la falta de consenso entre los actores sociales, así como la imposibilidad del cumplimiento de un catálogo amplio de derechos. Sin embargo, consideramos que es absurdo buscar garantizar derecho a los trabajadores si no se les garantiza en primer lugar su derecho al trabajo (**a**), así como su derecho a la seguridad social o a la protección social (**b**) y a una formación profesional (**c**) permanente que les permita conservar su empleo, cambiarse de empleo o conseguir un nuevo empleo en caso de perder su fuente de trabajo.



a) *El derecho al empleo*

El derecho al empleo, a pesar de lo que se pudiera pensar, tiene importantes fuentes internacionales. Aunque en los instrumentos internacionales, por razones históricas comprensibles, se hablaba más del Derecho al Trabajo que del Derecho del Empleo. Sin embargo tímidamente este último tiene presencia en la Carta de las Naciones Unidas en 1945; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración Sobre El Progreso y el Desarrollo en lo Social; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; la Carta de la Organización de las Naciones Americanas; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; entre otros, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, entre otros: La Declaración Socio Laboral del Mercosur.²²

Particularmente el derecho del empleo en el derecho internacional del trabajo está presente desde el año de 1964 con el Convenio núm. 122 de la OIT. El convenio establece en su artículo primero que: “Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido...”.

Como se aprecia, el artículo en comento señala que la política de empleo debe tender a garantizar un trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo (un derecho al empleo). El Convenio núm. 122, establece, además, la necesidad de lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Existen, además en materia de empleo, importantes recomendaciones internacionales de la OIT.

²² Cfr. A. Sánchez Castañeda, *op. cit.*, n. 14.



La Recomendación 122 establece la necesidad de coordinar las políticas económicas, monetarias y sociales a nivel nacional e internacional para reducir las disparidades entre países desarrollados y países en vías de desarrollo y de instaurar un nuevo orden económico internacional para crear oportunidades de empleo y de esta manera combatir el desempleo y el subempleo.²³

La Recomendación 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)²⁴ establece que: "... Los Estados Miembros deberán tener el completo reconocimiento del derecho a trabajar y éste deberá estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido". Así mismo, se señala que: "La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería constituir la prioridad y ser parte integrante de las políticas económicas y sociales de los Miembros y, cuando sea apropiado, de sus planes destinados a satisfacer las necesidades esenciales de la población...".

La Recomendación número 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (educación, formación y aprendizaje permanente)²⁵ reconoce a la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que revisite alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido.

²³ *Recomendación sobre la política del empleo*. Adopción: Ginebra, 48a. reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

²⁴ *Recomendación sobre política del empleo*. Adopción: Ginebra, 70a. reunión CIT (26 junio 1984) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

²⁵ *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Adopción: Ginebra, 92a. reunión CIT (17 junio 2004). Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).



b) *El derecho a la seguridad social o a la protección social de todo ser humano*

El derecho a la seguridad social tiene su base internacional en el Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 de la OIT. Relativo a la norma mínima de prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Dicho Convenio contempla nueve ramas principales de la seguridad social: asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes.

Por su parte, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece que "...los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social".

El derecho a la seguridad social constituye un paso importante hacia la universalización en la cobertura de una serie de riesgos o contingencias sociales presentes y futuras. Sin embargo, su radio de acción se ve limitado a los trabajadores subordinados. Dejando sin protección a quienes pierden su trabajo subordinado; a los trabajadores independientes, a los pequeños empleadores y a toda aquella población que no se ha insertado en una relación de trabajo, que tiene un trabajo precario.²⁶ Los cambios en el empleo, hacen imposible que todas las personas cuenten con un empleo subordinado²⁷ y en ese sentido con seguridad social.²⁸

²⁶ Alfredo Hualde Alfaro, Silvia López Estrada y Rocío Guadarrama, coords., *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, México, COLEF/UAM, 2014, p. 462.

²⁷ Alain Supiot, "Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza, vol. 18, marzo de 1999, pp. 35-50.

²⁸ Las anteriores ideas ya fueron desarrolladas en: Alfredo Sánchez Castañeda, "La protección social en la teoría de los derechos humanos", en María Ascensión Morales Ramírez y Oscar Javier Apáez Pineda, coords., *El impacto de la reforma en materia de derechos humanos en la seguridad social de México*, México, CNDH, agosto de 2018, pp. 79-102.



En ese sentido, la universalización de la atención de las contingencias generales a través de la seguridad social, basada en población asalariada formal está siendo fuertemente cuestionada cuando el trabajo subordinado ocupa cada vez menos espacio. Cuando una persona ya no tiene como destino manifiesto la realización de un trabajo personal subordinado, el esquema de seguridad social, destinado sólo o primordialmente al trabajo subordinado, resulta insuficiente. Ante los límites de la Seguridad Social como un derecho universal, progresivo e irreversible, la noción de protección social ha permitido considerarla como el derecho humano fundamental. Aunque su uso en ocasiones genera cierta confusión,²⁹ ya que se le ha utilizado también como sinónimo de seguridad social o asistencia social.³⁰ Así, por ejemplo, la Recomendación 202 de la OIT relativa a los pisos nacionales de protección social de 2012, si bien se refiere expresamente a la protección social, parte de la definición de seguridad social.

Al respecto, se puede señalar que si bien la Seguridad Social y la Protección Social cubren contingencias sociales; la primera está ligada a los trabajadores que cuentan con una relación formal de trabajo; mientras que la segunda, comprende tanto la seguridad social y, a través de diversos mecanismos, se ha enfocado también a la atención de las contingencias sociales de la población pobre, no asalariada o con ciertos tipos de vulnerabilidad social.

La protección social, tiene vocación a ocuparse de la privación total, parcial o de las vulnerabilidades presentes o futuras de las personas, sin importar su situación laboral. Es decir, con empleo o sin empleo, independientes o subordinados, etc. que requieren una atención de sus contingencias sociales presentes o futuras.

²⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. *Evaluación Estratégica de Protección Social en México*. México, D. F., CONEVAL, 2012, pp. 163.

³⁰ Ver la interrelación de conceptos de protección social y seguridad social que se hace en: Alain Supiot, "Protection social et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail. Travaux conduits à l'initiative du Bureau International du Travail", *Semaine Sociale Lamy*, París, France, Supplément N. 1272, 4 de septiembre de 2006.



La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en su artículo 22 contempla por un lado la noción de seguridad social y por otro la de protección social. En el caso de la primera, se refiere explícitamente a la misma; respecto a la segunda, sin mencionarla expresamente, se puede inferir, el derecho de toda persona a gozar de sus derechos económicos sociales y culturales: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y tiene derecho a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional y de acuerdo con la organización y los recursos de cada Estado, de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Por su parte, la Carta Social de las Américas de 2012, en su Capítulo III señala que: “Los Estados miembros tienen la responsabilidad de desarrollar e implementar políticas y programas de protección social integral, con base en los principios de universalidad, solidaridad, igualdad, no discriminación, y la equidad que dan prioridad a las personas que viven en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales”. Como se aprecia, la protección social es clara, y debe basarse en principios de universalidad, solidaridad, igualdad, no discriminación y equidad.

Igualmente, en materia de protección social, se debe comentar la Recomendación 202 de la OIT relativa a los pisos nacionales de protección social, adoptada por la Conferencia General de la OIT, el 30 de mayo de 2012. La Recomendación busca asegurar una atención médica esencial, un régimen de prestaciones y un nivel básico de seguridad de ingresos para todas las personas.

La Recomendación de 2012, mezcla la noción de protección social y seguridad social, lo que sin duda abona a la confusión. A pesar de que de su lectura se observa que la protección social es un mecanismo de extensión de la seguridad social y busca asegurar niveles más elevados de seguridad social, es decir, va más allá



de ésta. Además, como se observa, los pisos de protección social otorgan garantías básicas de atención de las necesidades sociales básicas; a pesar de que la Recomendación genera nuevamente confusión al hablar de “garantías de seguridad social”, pero es obvio que se piensa en atención de necesidades fundamentales que aseguren una protección esencial ante las vulnerabilidades y las exclusiones sociales. De esta manera la protección social primordial comprende, según la Recomendación:

- a) universalidad de la protección, basada en la solidaridad social;
- b) derecho a las prestaciones prescrito por la legislación nacional;
- c) adecuación y previsibilidad de las prestaciones;
- d) no discriminación, igualdad de género y capacidad de responder a las necesidades especiales;
- e) inclusión social, en particular de las personas que trabajan en la economía informal;
- f) respeto de los derechos y la dignidad de las personas cubiertas por las garantías de seguridad social;
- g) realización progresiva, inclusive a través del establecimiento de objetivos y plazos;
- h) solidaridad en la financiación, asociada a la búsqueda de un equilibrio óptimo entre las responsabilidades y los intereses de aquellos que financian y se benefician de los regímenes de seguridad social;



- i) consideración de la diversidad de métodos y enfoques, con inclusión de los mecanismos de financiación y los sistemas de prestaciones;
- j) gestión financiera y administración sanas, responsables y transparentes;
- k) sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad;
- l) coherencia con las políticas sociales, económicas y de empleo;
- m) coherencia entre las instituciones encargadas de la prestación de servicios de protección social;
- n) servicios públicos de alta calidad que mejoren el desempeño de los sistemas de seguridad social;
- o) eficacia y accesibilidad de los procedimientos de reclamación y de recurso;
- p) seguimiento regular de la aplicación y evaluación periódica;
- q) pleno respeto de la negociación colectiva y de la libertad sindical para todos los trabajadores, y
- r) participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.

La Recomendación 202 también establece los pisos de protección social que deberían asegurarse como un mínimo durante el ciclo de vida de una persona:



- a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- b) seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c) seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y
- d) seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

c) El derecho a la formación profesional

La formación profesional es un derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales ya sea como parte del derecho a la educación (art. 26 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos de 1948) o como integrante del derecho del trabajo (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos). En el ámbito nacional, la constitución política mexicana ha jugado un papel muy importante, ya que incluyó desde 1978 a la formación profesional como de-



recho de los trabajadores —y como obligación del empresario— en el numeral XIII del art. 123.³¹

Los instrumentos internacionales en materia de formación profesional pueden ser clasificados de la siguiente manera: instrumentos específicos sobre formación profesional y cuestiones conexas; instrumentos en que la formación profesional es un componente esencial; instrumentos en que es un factor coadyuvante para la efectiva aplicación de las normas referidas a diversas cuestiones, e instrumentos que condicionan las acciones de cooperación técnica en la materia.³²

Como normas de carácter general sobre formación profesional, destacan: El Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, de 1975, y la Recomendación 150. Entre los instrumentos en que la formación profesional es su elemento esencial, se encuentran los Convenios 100, 111, 117, 122, 140, 141, 149, 159, 168, 169 y 181. Así como las Recomendaciones 90, 110, 111, 122, 148, 168, 169, 188 y 189. Muchos de los anteriores convenios no tienen como objeto específico la formación profesional, pero está debe ser considerada un componente esencial en los mismos. Por su parte, los instrumentos internacionales en que la formación profesional es un factor coadyuvantes, se encuentran varios relativos al servicio de empleo (Convenio 88 y recomendación 83); a la prevención y seguridad industrial (Convenio 170 y 176 y recomendaciones respectivas); a la edad de los trabajadores (Convenio 138 y recomendación 146); a las personas de edad (recomendación 162); a los migrantes (Convenios 143 y 97 y recomendación 86); al trabajo a tiempo parcial (Convenio 175 y Recomendación 182); al trabajo a domicilio (Convenio 177 y recomendación 184), entre otros. Respecto

³¹ Héctor Hugo Barbagelata *et al.*, *El derecho a la formación profesional y las normas internacionales*, Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000, p. 180.

³² Para un estudio a profundidad remitimos al trabajo: Héctor Hugo Barbagelata, “La Formación Profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales del trabajo”, *Derecho Laboral*, Montevideo, t. XXXVII, núms. 173-174, 1994, pp. 14-31.



a los instrumentos internacionales que condicionan la cooperación técnica, destacan los convenios 11, 87, 98, 141, 144, 105, así como sus relativas recomendaciones.³³

La posibilidad de estar en condiciones de contar con un empleo, implica contar con las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la posibilidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida.³⁴ En la materia, la recomendación 195 de la OIT establece que los países miembros deberían:³⁵

1. Reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.
2. Reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores; y por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.
3. La adopción de nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias.

³³ *Idem.*

³⁴ Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88a. Reunión, Ginebra, junio de 2000, párr. 9.

³⁵ Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 90a. Reunión, Ginebra, 17 de junio de 2004.



En materia de formación profesional ya hemos sostenido en otros documentos, en primer lugar, la necesidad de entender la formación profesional como un modelo que implica permitir el acceso al empleo por primera vez, y de ahí la importancia de la vinculación escuela trabajo. En segundo lugar, el derecho que deben contar los trabajadores para seguir capacitándose en su trabajo para conservar su empleo o poder desempeñar otro en su empresa. En tercer lugar, la posibilidad de capacitación permanente para que un trabajador pueda cambiar de empleo o en caso de perder su empleo pueda insertarse a otro.³⁶

2. Estándares Internacionales en materia de derechos humanos

En materia de normas internacionales de derechos humanos, se debe pensar en el sistema universal, en el sistema europeo, en el sistema interamericano,³⁷ así como las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y sus medios no jurisdiccionales de control de sus convenios.

³⁶ Alfredo Sánchez Castañeda, “La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 5, julio-diciembre de 2007, pp. 191-228.

³⁷ Héctor Fix-Zamudio, “La Corte Europea de derechos Humanos y el derecho de amparo internacional”, en Héctor Fix-Zamudio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, coords., *El derecho de amparo en el mundo*, México, Porrúa/UNAM/Honrad-Adenauer-Stiftung, 2006, pp. 1107 y ss.



A. Sistema Universal de Derechos Humanos

a) El sistema Universal

El artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley”. El sistema Universal comprende un conjunto de tratados, declaraciones y numerosos organismos calificados como Comités. Además de la Comisión y Subcomisión de Promoción y Protección, de los derechos humanos que dependen del Consejo Económico y Social de la ONU.

En los ordenamientos internacionales es posible encontrar el fundamento jurídico del derecho al trabajo. En los instrumentos internacionales que se habla más del Derecho al Trabajo, particularmente, se pueden citar: la Carta de las Naciones Unidas de 1945; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Declaración Sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1947; la Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1998, entre otros.

b) La Carta de las Naciones Unidas

Por lo que respecta a la Carta de las Naciones Unidas en su capítulo IX “Cooperación Internacional Económico y Social”, en cuanto al derecho del trabajo establece en el artículo 55 que: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre



las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: a. Niveles de vida más elevados, *trabajo permanente para todos*, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social...”

c) La Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 menciona por su parte que: “Toda persona tiene *derecho al trabajo*, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a *la protección contra el desempleo*”. Además, dicha Declaración señala que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

d) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que fue aprobado en la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966, el cual entró en vigor en 1976, establece en su artículo 6 que: “Los estados Partes en el presente Pacto reconocen *el derecho a trabajar*, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

d) La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social

La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el 11 de diciembre



de 1969 mediante la Resolución 2542 (XXIV). Dicha declaración invita a que se adopten medidas, en los planos nacional e internacional, a fin de que se utilice como base común de las políticas de desarrollo social. La Declaración en comento establece en su artículo 10 que:

*a) La **garantía del derecho al trabajo en todas las categorías** y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; **el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo** y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas [...].*

f) La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro en 1947, aparece antes de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. La Carta es muy rica en su contenido. Destacando su artículo primero que se refiere a toda clase de trabajadores: “La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”.

Destaca también el artículo cuarto referente al derecho de formación profesional:

Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de



los adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, al par que provea su formación cultural, moral y cívica.

g) La Carta de la Organización de los Estados Americanos

La Carta de la Organización de los Estados Americanos fue suscrita en Bogotá, Colombia el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana. La Carta establece en el artículo 34, inciso g) que:

*Los Estados Miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas: ...g) Salarios justos, **oportunidades de empleo** y condiciones de trabajo aceptables para todos [...].*

h) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue aprobada en la Novena Conferencia celebrada en 1948. La Declaración es el primer instrumento internacional de su tipo ya que fue adoptada con antelación a la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos en el seno de las Naciones Unidas. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Conferencia Internacional Americana) en los artículos XIV y XXXVII establece:

Artículo XIV. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XXXVII. Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.



i) El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

El Protocolo de San Salvador adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones el 17 de noviembre de 1988, en su artículo 6 señala que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de tener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los Estado partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho del trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional [...].

B. Organización Internacional del Trabajo

En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles (1919) se señalan los tres fundamentos del nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): a) la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, viable sólo en la justicia social; b) ciertas condiciones laborales en el mundo implican para gran número de personas la injusticia y la miseria, que ponen en peligro la paz y la armonía universales, por lo cual urge mejorar esas circunstancias, y c) la no adopción por cualquier nación de un régimen laboral realmente humano obstaculiza los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La OIT se integra por tres órganos: la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina del director, que es propiamente el órgano administrativo. La Conferencia General se forma con la representación de los Estados miembros; es el órgano de control que adopta las decisiones y el manejo de los



acuerdos aprobados por mayoría de dos terceras partes de las delegaciones nacionales —integradas por representantes patronales, obreros y del gobierno—, y debe reunirse una vez al año por lo menos. Como órgano supremo, le corresponden las dos funciones más altas: marcar los lineamientos generales de la política por realizar, y discutir y aprobar o rehacer los proyectos de convenios y recomendaciones de que saldrá el derecho internacional.

El Consejo de Administración se integra por 32 personas: la mitad designada por las representaciones obrero-patronales; y el resto, por los gobiernos de los Estados asociados. Nombra al director, a los principales funcionarios y a los delegados regionales; resuelve sobre el nombramiento de la comisión de expertos encargada de las actividades de investigación y estudio; ordena las encuestas sobre los proyectos de convenio y las recomendaciones, y, en general, promueve la legislación internacional.

La Oficina de la OIT cuenta con un director general, varios directores adjuntos y una oficina menor editorial. Es un órgano administrativo, pero también interactúa con los Estados miembros. Motor de la OIT, tiene labores múltiples, entre otras, selecciona al personal, redacta los convenios y las recomendaciones, se encarga de las relaciones interestatales y de las públicas con otros organismos internacionales, atiende consultas y sugerencias de sindicatos y de empleadores de organizaciones nacionales e internacionales, y concentra datos, estadísticas y publicaciones de cada Estado miembro de la OIT.

Entre una de las actividades fundamentales de la OIT se encuentra, la elaboración de convenios y recomendaciones. El art. 19 de la constitución de la OIT establece la diferencia entre convenio y recomendación: el primero equivale a un tratado celebrado por los órganos competentes de los Estados y se debe aceptar o rechazar en sus términos, sin que puedan introducirse modificaciones, aunque admite la formulación de reservas; en cambio, la segunda es una sugerencia diri-



gida a los Estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley en armonía con ella.

Además del Tratado de Versalles de 1919, la OIT cuenta con su Constitución también de 1919, la cual hace referencia a los órganos de la OIT, el funcionamiento de la Conferencia, así como a la adopción y la aplicación de las normas internacionales del trabajo se rigen.

Destaca también la Declaración de Filadelfia de 1944, la cual tiene cuatro principios fundamentales (el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación de los trabajadores son fundamentales; la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes y, la guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable).

De igual importancia es la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. La Declaración contiene lo que para la OIT constituyen los derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración es importante por diversas razones:

1. Es obligatoria para todos los Estados miembros de la OIT.
2. La obligación persiste incluso a los países que no han ratificado uno de los ocho convenios fundamentales que consagran los principios fundamentales en el trabajo. Lo que desde nuestra perspectiva implica una ratificación de implícita de los ocho convenios fundamentales.



3. Los estados miembros de la OIT tienen la obligación de informar periódicamente a la Organización sobre el cumplimiento de los principios o convenios fundamentales.

4. La OIT tiene la obligación de brindar asistencia técnica en la materia.

Para darle seguimiento a sus convenios la OIT cuenta con la Comisión de Expertos Independientes y con la Comisión Tripartita de la Conferencia. Además, en su constitución con una serie de instancia de control de la aplicación de sus instrumentos internacionales. La reclamación, la queja y la protección de la libertad sindical. Además, la OIT cuenta con la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical y con el Comité de Libertad Sindical. En el caso de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, esta cuenta con su propio mecanismo de seguimiento.

C. Sistema Interamericano

La Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre. El artículo XVIII de la Declaración señala que toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos; disponiendo de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de autoridad que violen sus derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos. El artículo 25 de Convención dispone que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que le permita protegerse contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos en la constitución, la ley o la presente convención. Por lo que las autoridades se comprometen a garantizar que la autoridad competente decida



sobre los derechos de toda persona que interponga un recurso, a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, así como garantizar el cumplimiento de toda decisión.

El Pacto Internacional de Derechos Culturales, Civiles y Políticos. El artículo segundo del Pacto, inciso 3, establece que cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto, se compromete a garantizar que: a) toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo aun cuando tal violación hubiera sido realizada por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y a desarrollar las posibilidades de recurso judicial; c) La autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

El sistema interamericano de derechos humanos se estableció con posterioridad al europeo. Como ocurrió con el sistema europeo, el sistema interamericano se integra por dos organismos, la Comisión y la Corte Interamericanas, que actúan de manera paralela e interrelacionada.

En el ámbito interamericano la protección de los derechos económicos, sociales y culturales abre la posibilidad de denunciar a los estados mediante la vía de las peticiones individuales. Sin embargo, la praxis de la Comisión y la Corte Interamericanas es incipiente y el número de casos tanto cualitativa como cuantitativamente hablando es reducido. Esta situación hace imposible hablar de pautas cuasi jurisdiccionales y jurisprudenciales que sistematicen los contenidos y el alcance de los derechos económicos, sociales y culturales. Lo expuesto no impide observar la reciente apertura de una línea jurisprudencial que denota una cierta permeabilidad de la Corte —perceptible también en precedentes de la Comi-



sión— para: analizar algunos derechos que operan como “conectores” entre los civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales.³⁸

En el caso Villagrán Morales y otros (caso los niños de la calle) c/ Guatemala, la sentencia emitida el 19 de noviembre de 1999, al tratar el derecho a la vida estableció que:

... es un derecho humano fundamental, cuyo goce es un prerrequisito para el disfrute de todos los demás derechos humanos. De no ser respetado, todos los derechos carecen de sentido. En razón del carácter fundamental del derecho a la vida, no son admisibles enfoques restrictivos del mismo. En esencia, el derecho fundamental a la vida comprende, no sólo el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también, el derecho de que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una existencia digna. Los Estados tienen la obligación de garantizar la creación de las condiciones que se requieran para que no se produzcan violaciones de ese derecho básico y, en particular, el deber de impedir que sus agentes atenten contra él [...].

Tal y como ha sido señalado, la reflexión es trascendental porque, coloca al lado del derecho a la vida, estricta o tradicionalmente, un derecho que se relaciona con la calidad de la vida. Así mismo al referirse a las condiciones que garantizan una existencia digna, subyace la necesidad de valorar la vigencia y la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.³⁹

A pesar de que el derecho al trabajo no ha sido abordado como tal por la Corte Interamericana. Existen opiniones consultivas o casos en donde se ha abordado implícitamente o paralelamente. Lo que constituye una muestra fehaciente de la

³⁸ Víctor Bazán, “En torno de la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en los ámbitos, interno, interamericano y universal”, en Miguel Carbonell, coord., *Derecho Constitucional. Memoria del Congreso Internacional de culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, UNAM, 2004, pp. 117 y ss.

³⁹ Sergio García Ramírez, “Protección jurisdiccional de los derechos económicos, sociales y culturales”, *Cuestiones Constitucionales*, México, UNAM, núm. 9, julio-diciembre, 2003.



indivisibilidad de los derechos civiles y políticos con los derechos económicos, sociales y culturales. Algunos de los contenidos del derecho al trabajo que han sido objeto de estudio son los relativos a: la libertad de trabajo y la colegiación obligatoria, así como respecto a la libertad de trabajo y el ejercicio de los derechos civiles y políticos en el trabajo.⁴⁰

D. Sistema Europeo

El sistema europeo para la protección de los derechos humanos comenzó en 1950, con la aprobación del *Convenio Europeo de Derechos Humanos*, que cubre sólo los derechos civiles y políticos. Por su parte, los derechos económicos y sociales fueron protegidos hasta el año de 1961, con la *Carta Social Europea*. Entre los derechos más importantes contenidos en la Carta destacan el derecho a: al trabajo; a organizarse para la defensa de intereses económicos y sociales; a la negociación colectiva; a la seguridad social; a la asistencia social y médica; a la protección social, jurídica y económica de la familia y, a la protección y asistencia por parte de los trabajadores migrantes y sus familias. El Convenio y la Carta tienen sus propios órganos de control.⁴¹

El órgano de control del Convenio Europeo de Derechos Humanos es el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Los mecanismos de control del cumplimiento del Convenio por parte de los Estados son tres:

⁴⁰ Alfredo Sánchez Castañeda, “La presencia del derecho del trabajo en la Corte Interamericana”, en Kurczyn Villalobos, Patricia coord., *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: En Homenaje al Doctor Jorge Carpizo*, México, IJ-UNAM, 2014, pp. 225-241.

⁴¹ Con información del Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, Universidad del País Vasco. Disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/64>



- a) Los informes que, mecanismo poco relevante. A requerimiento del Secretario General del Consejo de Europa, todo Estado miembro deberá suministrar dando las explicaciones pertinentes sobre la manera en que su Derecho interno asegura la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Poco relevante.

- b) Las demandas interestatales o denuncia de uno o varios Estados miembros contra otro por incumplimiento del Convenio. Mecanismo relevante.

- c) Las demandas individuales. Mecanismo más importante mediante el cual una persona o grupo de particulares pueden acudir al Tribunal. La demanda individual es objeto primero de análisis de su admisibilidad: haber agotado los recursos internos nacionales, no encontrarse la demanda en otra instancia internacional y que la demanda se presente dentro de los seis meses siguientes a la fecha de resolución definitiva en la instancia nacional.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, además de su función jurisdiccional, puede realizar labores consultivas en materia interpretación y aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

No obstante, lo anterior, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se ha pronunciado en múltiples ocasiones en materia derechos sociales, ya sea reconociendo una dimensión prestacional de algún derecho de libertad o a través de la técnica de los derechos por conexión, es decir, añadiendo el contenido de un derecho de tercera generación a uno de los derechos reconocidos en el *Convenio Europeo de Derechos Humanos*.⁴² En materia laboral existen sentencias con inci-

⁴² María Reyes Pérez Alberdi, “La jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *LEX SOCIAL-Revista de los Derechos Sociales*, núm. 1/2011, julio-diciembre de 2011.



dencia en materia laboral, particularmente en materia de derecho de asociación; prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso; derecho al respeto de la vida privada y familiar: ideas religiosas o libertad de conciencia; libertad de expresión; derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, otras de índole procesal relativas al derecho a ejecución de las sentencias y al plazo razonable para dictar sentencias.⁴³

La Carta Social Europea fue revisada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 y entró en vigor en 1999. Los derechos contenidos en la Carta Social Europea son: el derecho a: el trabajo, organizarse para la defensa de intereses económicos y sociales, la negociación colectiva, la seguridad social, la asistencia social y médica, la protección social, jurídica y económica de la familia, y la protección y asistencia por parte de los trabajadores migrantes y sus familias.

De los anteriores siete derechos, los Estados parte tienen que aceptar al menos cinco de ellos y no menos de 10 de los derechos recogidos en toda la Parte II de la Carta. La Carta Social Europea establece un sistema no judicial de control del cumplimiento por parte de los Estados miembros de la Unión Europea. De hecho, su sistema de control se puede calificar como diluido, consistente en la realización de informes de su cumplimiento, que termina evaluado el Comité de Ministros del Consejo de Europa.

Los Estados miembros de la Unión Europea, tienen que presentar informes sobre cómo están cumpliendo los derechos de la Carta. El Comité de Expertos independientes (Comité Europeo de Derechos Sociales) examina los informes y envía sus conclusiones al Comité Social del Consejo de Europa, quien presenta

⁴³ María Macarena Martínez Miranda, “Jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *LEX SOCLAL-Revista de los Derechos Sociales*, núm. 6/2011, enero-junio de 2016.



sus propias conclusiones ante el Parlamento y el Comité de Ministros del Consejo de Europa, quien, en su caso, formula recomendaciones.

E. Las normas nacionales

La Constitución prevé como garantías constitucionales: El juicio de amparo, la controversia constitucional, la acción de inconstitucionalidad, la facultad de investigación de la Suprema Corte, el juicio para la protección de los derechos político-electorales de los ciudadanos, el juicio político y el procedimiento ante los organismos autónomos protectores de los derechos humanos.⁴⁴

En materia de protección constitucional de los derechos humanos, destacan dos instituciones, el juicio de amparo y la Comisión Nacional de Derechos Humanos,⁴⁵ así como las Comisiones Estatales de Derechos Humanos.

El juicio de amparo ha sido un instrumento fundamental para reafirmar los derechos fundamentales de los trabajadores, los convenios internacionales en materia de trabajo y su supremacía en relación con la Ley Federal del Trabajo,⁴⁶ al menos, así ha sido demostrado en materia de libertad sindical⁴⁷ y sindicación única.⁴⁸

⁴⁴ Héctor Fix-Zamudio, *Introducción a la defensa de la Constitución*, México, UNAM, 1994, p. 96.

⁴⁵ Aunque en estricto sentido, el sistema de organismos de protección de los derechos humanos lo integran la Comisión Nacional de Derechos Humanos, las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, el juicio político y la facultad de investigación de la Suprema Corte de Justicia.

⁴⁶ Alfredo Sánchez Castañeda, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006. En particular ver los capítulos referentes a la libertad sindical y la cláusula de exclusión.

⁴⁷ AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1124/2000. QUEJOSOS: ABEL HERNÁNDEZ RIVERA Y OTROS. RECURRENTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

⁴⁸ Sindicación única. Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. IX, mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, p. 5.



En el mismo sentido se ha reafirmado la libertad de asociación para los empleadores.⁴⁹

Sin embargo, en el caso de México, se ha señalado que el Poder Judicial ha sido un tanto renuente a construir una línea garantista en relación con los derechos sociales. Situación que contrasta con lo que ha venido ocurriendo en otros países. Particularmente en el caso de Colombia, en donde se ha implementado una política garantista de derechos sociales por parte de la Corte constitucional a partir de 1991.⁵⁰ Otro sector de la doctrina ha señalado que la tradición constitucional del siglo XX si en algún momento pretendió hacer efectivos los derechos sociales fracasó en su intento, ya que en el fondo estaba llena de retórica.⁵¹

Se ha dicho también que, en el caso mexicano, el horizonte ambicioso de la Constitución, la convierte en una constitución nominal: Un texto que no se traslada integralmente a la realidad. Aspira a organizar a la sociedad, pero no lo consigue. Su función primaria es “educativa” y su pretensión última “normativa”.⁵² Terminando siendo, meros instrumentos “... junto a las partes dogmática y orgánica, se alzan las declaraciones de los derechos sociales [...] este fenómeno se

⁴⁹ Cámaras de comercio e industria, afiliación obligatoria. El artículo 5o. de la ley de la materia viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional. Novena época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, t. II, octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, p. 5.

⁵⁰ José Luis Caballero Ochoa, “El derecho internacional en la integración constitucional”, en Diego Valadés y Miguel Carbonell, coords., *El sistema constitucional contemporáneo. Culturas y Sistemas Jurídicos*, México, UNAM, 2006, t. I, pp. 48-49, y Laura Victoria García Matamoros, “Los derechos sociales desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, *Opinión Jurídica*, Colombia, Universidad de Medellín, vol. 3 núm. 6, pp. 59-80.

⁵¹ Juan Antonio Cruz Parceró, “Los derechos sociales como técnica de protección jurídica”, en Miguel Carbonell, Juan Cruz Parceró y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, Porrúa/UNAM, 2001.

⁵² Sergio García Ramírez, “Raíz y horizonte de los derechos ‘sociales’ en la Constitución mexicana”, *Derechos Humanos. Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México*, núm. 61, junio-mayo, 2003, p. 88.



halla presente en las constituciones modernas, que a menudo son frondosos instrumentos declarativos de derecho sociales”.⁵³

3. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el año de 2015, en una cumbre de Naciones Unidas en Nueva York, se aprobaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), conocidos como Agenda 20-30 o ODS. Los cuales tienen como antecedente los Objetivos del Desarrollo del Milenio. Los ODM son el resultado de la Cumbre de las Naciones Unidas, llevada a cabo en septiembre de 2000. En dicha Cumbre los líderes del mundo acordaron una serie de objetivos medibles y con plazos establecidos, con el objeto de combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del ambiente y la discriminación contra la mujer. Igualmente, la Declaración de la Cumbre del Milenio incluyó compromisos en materia de derechos humanos, buen gobierno y democracia. Los temas de los ODM fueron:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.

⁵³ Sergio García Ramírez, “Tres textos precursores en el Constitucionalismo social”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, Nueva Serie, año I, núm. 23, mayo-diciembre de 1968, p.472.



7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Si bien no había un objetivo principal centrado en el empleo, el primer objetivo, relativo a erradicar la pobreza extrema y el hambre, establecía como Meta 1B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Lo que implicaba la tasa de crecimiento del producto interno bruto por persona empleada; la tasa de población ocupada y la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar por día según la paridad del poder adquisitivo.

De igual manera el objetivo relativo a promover la igualdad entre sexos y el empoderamiento de la mujer, establecía en su Meta 3A, la promoción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola.

En ese sentido los ODS siguen la misma intención de los ODM, la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Ahora los ODS son 17 y tienen 169 metas. Los ODS están interrelacionados, en ese sentido, atender el cambio climático repercute en la gestión de los recursos naturales. La igualdad de género o mejorar la salud ayuda a erradicar la pobreza. De igual manera, fomentar la paz y sociedades inclusivas contribuye a reducir las desigualdades y a la prosperidad de la economía. Los 17 ODS son:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.



3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Como, ya sea ha comentado, todos los ODS están relacionados. Sin embargo, es el Objetivo número 8 es que se refiere a: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El ODS número 8, busca en particular:

1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del PIB de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
2. Lograr niveles más elevados de productividad mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, centrándose en sectores con gran valor añadido y uso intensivo de mano de obra.
3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimien-



to, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
11. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
12. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

México participó activamente en la definición de la Agenda y presentó propuestas para incorporar los principios de igualdad, inclusión social y económica. Además de impulsar la universalidad, sustentabilidad y que los derechos humanos fuesen los ejes rectores de la Agenda 2030. De igual manera alegó a favor de un enfoque multidimensional de la pobreza que considere el ingreso de las personas y el acceso efectivo a otros derechos básicos como la alimentación, educación, salud, seguridad social y servicios básicos en la vivienda.

Del informe de los ODM relativos a México, del año 2015, de los 51 indicadores en los que México comprometió esfuerzos, se reportó el cumplimiento total de 37. Tomando como punto de partida el año de 1990, la pobreza extrema, (1.25 dólares de ingreso por persona al día), se redujo en más de la mitad, al pasar de 9.3% a 3.7%. En materia educativa se alcanzó la cobertura universal en prima-



ria, el analfabetismo entre los jóvenes se redujo de 4.6% a 1.4%, y el porcentaje de los alumnos que llegaron a sexto grado pasó de 75% a 96%. En la esfera pública, la participación de la mujer tuvo un incremento notable. En 2014 se alcanzó la meta de paridad de género en todos los niveles educativos; la proporción de curules ocupadas por mujeres en la Cámara de Diputados pasó de 12.4% a 41.4%, y en la de Senadores, de 15.6% a 34.1%, en 2015. En materia de salud, hubo un descenso en las tasas de mortalidad infantil y de mortalidad en menores de cinco años. Además, se incrementó a 97.8% la cobertura de niños vacunados contra el sarampión, al tiempo que aumentó la de servicios de salud materna y reproductiva. Además, desde 2010 se creó el Sistema de Información de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SIODM) para dar seguimiento y proporcionar información a la sociedad sobre el avance de los ODM.⁵⁴

4. Los Derechos Humanos Laborales en la legislación mexicana

La reforma a la LFT de 2012 ha introducido en la legislación federal por primera vez la definición de trabajo decente o digno. Particularmente el artículo segundo de la Ley establece que:

Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

⁵⁴ Disponible en <https://www.gob.mx/publicaciones/es/articulos/los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio-en-mexico-informe-de-avances-2015?idiom=es>



El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Como se puede observar el trabajo digno o decente en la legislación mexicana debe contar con los siguientes elementos, para poder considerarse como tal:

- a) Derecho a que se respete su dignidad humana; sin ningún tipo de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- b) Derecho a la seguridad social.
- c) Derecho a un salario remunerador.
- d) Derecho a la capacitación y adiestramiento.
- e) Derecho a condiciones higiénicas en su lugar de trabajo para prevenir accidentes o enfermedades.
- f) Derecho a formar un sindicato, a no ser parte de un sindicato o a salirse de un sindicato sin que el trabajador pierda su trabajo.



- g) Derecho a celebrar con otros trabajadores, por lo menos veinte, un contrato colectivo de trabajo.

- h) Derecho a realizar una huelga, en caso de que no se respeten las condiciones de trabajo o porque quieren celebrar un contrato colectivo de trabajo.

- i) Derecho a la no discriminación entre hombres y mujeres frente al patrón. Quien debe proporcionar acceso a las mismas oportunidades, en el goce o ejercicio de sus derechos laborales.

En el ámbito nacional se ha dado un paso muy importante, al aprovechar la reforma a la LFT de 2102 para incluir lo que la OIT llama derechos y principios fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998),⁵⁵ condensados en lo que se conoce como trabajo decente o digno. Noción que actualmente aparece en la LFT, con los mismos alcances que la Declaración de 1998 de la OIT, e incluso yendo más lejos, al incluir también como derecho fundamental el derecho a la formación profesional y la protección social. Dos derechos que no consagra la Declaración de la OIT de 1998.

Aunque, sigue siendo un reto para el Estado mexicano hacer efectivos los derechos sociales consagrados en la Constitución y aquellos de naturaleza laboral contenidos en la LFT. De nada sirve una protección formal si nos encontramos ante una desprotección real. Desafortunadamente la inspección del trabajo deficiente que tiene el país hace difícil cumplir con los derechos humanos laborales.

⁵⁵ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aprobada en 1998.



5. Indicadores de los Derechos Humanos Laborales: Entre la protección de jure y la desprotección de facto

Un indicador es un conjunto de rangos ordenados de datos, que representa el pasado histórico, o el desempeño proyectado, de ciertas unidades de análisis (como países, instituciones u otros actores).⁵⁶

En México el Catálogo Nacional de Indicadores es un elemento fundamental del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica y debe cubrir los temas establecidos por la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica en los artículos 21, 24 y 27 correspondientes a los Subsistemas Nacionales de Información. Al Instituto Nacional de Estadística y Geografía le corresponde establecer, el Catálogo Nacional de Indicadores.

Según las Reglas para la integración, difusión y administración del Catálogo Nacional de Indicadores, un indicador es una: *Medición que relaciona uno o más conceptos mediante la aplicación de una metodología sobre fenómenos de interés, que permite su análisis y sirve de base para el establecimiento de objetivos y metas, así como para su seguimiento, desde el punto de vista de su magnitud, distribución y/o comportamiento en el tiempo y el espacio.*

De igual manera, para las Reglas, un indicador Clave es: *Aquel que cumple con los criterios establecidos en el artículo 5 de las Reglas para la integración, difusión y administración del Catálogo Nacional de Indicadores y cuya integración al Catálogo ha sido aprobada por la Junta de Gobierno del INEGI.*

⁵⁶ Kevin E. Davis, B., y Engle Merry, S. Indicators as a Technology of Global Governance, *IIIJ Working Paper 2010/2 Rev (revisada agosto 2011)*, 2011, pp. 1-58. Citado por: Urueña, René, Indicadores de derechos humanos: contexto y desafíos en América Latina. Disponible en https://www.upf.edu/dhes-alfa/materiales/res/dhpp_pdf/DHPP_Manual_v3.81-130.pdf



Artículo 5. Los indicadores deben satisfacer cada uno de los siguientes criterios para ser considerados como Indicadores Clave:

I. Que resulten necesarios para sustentar el diseño, seguimiento y evaluación de políticas públicas de alcance nacional;

II. Que se elaboren con rigor conceptual y metodológico, en congruencia con las mejores prácticas estadísticas nacionales e internacionales, y con información de calidad;

III. Que se produzcan periódicamente y que cuenten con un calendario de actualización con el propósito de posibilitar su seguimiento, y

IV. Que correspondan a alguno de los temas que consigna la LSNIEG en los artículos 21, 24 y 27, o a temas adicionales que hayan sido aprobados por la Junta de Gobierno.

- Trabajo y relaciones laborales
 - Empleo y ocupación
 - ❖ UE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

1. Índice de puestos de trabajo registrados en el IMSS	▪ Registros Administrativos del IMSS.
2. Índice del salario real asociado a trabajadores asegurados en el IMSS	
3. Proporción de trabajadores por cuenta propia y los no remunerados	
4. Relación entre ocupación y población en edad de trabajar	▪ Encuesta Nacional de Empleo; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
5. Proporción de mujeres en el total de asalariados en el sector no agropecuario	
6. Tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada	▪ Sistema de Cuentas Nacionales de México. Cuentas de Bienes y Servicios. ▪ Encuesta Nacional de Empleo; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
7. Mediana del Ingreso mensual real de los ocupados	▪ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. ▪ Índice Nacional de Precios al Consumidor.
8. Porcentaje de asalariados que ganan hasta tres salarios mínimos reales	▪ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

❖ UE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

9. Tasa de desocupación	
10. Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL 1)	
11. Tasa de ocupación agropecuaria	
12. Tasa de ocupación en el comercio	
13. Tasa de Ocupación en el Sector Informal 2 (TOSI 2)	
14. Tasa de ocupación en la industria manufacturera	▪ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
15. Tasa de ocupación en los servicios (excluye comercio)	
16. Tasa de participación	
17. Tasa de trabajo asalariado	
18. Tasa de desocupación en población joven	

Fuente: INEGI: Catálogo Nacional de Indicadores: Relación de Indicadores Clave según temática. Tema: Demográfico y Social. Disponible en <https://www.snieg.mx/cni/>



Entre los indicadores sociodemográficos y económicos en materia de empleo y ocupación; población ocupada; población económicamente activa y salud y seguridad, encontramos los siguientes números:⁵⁷

Empleo y ocupación. Población económicamente activa

Porcentaje de población de 12 años y más económicamente activa, 2015: 50.3.

Población ocupada

Porcentaje de la población de 12 años y más económicamente activa ocupada, 2015: 95.9.

Porcentaje de la población femenina de 12 años y más económicamente activa ocupada, 2015: 97.3.

Porcentaje de la población masculina de 12 años y más económicamente activa ocupada, 2015: 95.2.

Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas desestacionalizadas durante marzo de 2019

Principales tasas	Porcentaje
Tasa de Participación ^{1/}	60.3
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.6
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.1
Tasa de Informalidad Laboral ^{1 3/}	57.1.
Tasa de Ocupación en el Sector Informal ^{1 3/}	27.7.

Notas:

1/ Población Económicamente Activa como porcentaje de la Población de 15 años y más.

2/ Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

3/ Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

Fuente: INEGI.

⁵⁷ Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/>



En relación a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para marzo de 2019: La Tasa de Desocupación (TD), es decir, la PEA que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional.

Por su parte la Tasa de Subocupación (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) representó el 7.1 por ciento.

En lo que respecta a:

[L]a Tasa de Informalidad Laboral 1 (proporción de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo) fue de 57.1% en marzo de este año, cifra inferior a la de un mes antes, y mayor en 0.2 puntos respecto a la de igual mes de 2018. Asimismo, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó 27.7% en el tercer mes de 2019, significó un descenso respecto a la de febrero pasado que fue de 27.8% y mostró un incremento de 0.6 puntos frente a la del mismo mes del año pasado. En marzo del año en curso, el 60.3% de la población de 15 años y más en el país se ubicó como económicamente activa (Tasa de Participación). Esta tasa es superior a la de un mes antes, también con cifras desestacionalizadas.⁵⁸

Como se puede observar, es difícil garantizar un derecho al trabajo, cuando una población importante del país se encuentra imposibilitada de realizar un empleo, al encontrarse en una situación de desempleo, o cuando el empleo que realiza se da en términos de subocupación o dentro de la informalidad laboral.

⁵⁸ INEGI, Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante marzo de 2019 (Cifras desestacionalizadas1). Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_04.pdf



Personal ocupado e ingresos

Población no económicamente activa - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 37, 671,659.

Población no económicamente activa disponible - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 5, 658,651.

Población no económicamente activa no disponible - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 32, 013,008.

Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 10, 891,594.

Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 5, 056,135.

Población ocupada con ingresos de hasta un salario mínimo - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 5, 835,459.

Población ocupada con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 17, 552,729.

Población ocupada con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 10, 690,365.

Población ocupada con ingresos de más de 1 hasta 2 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 6, 862,364.

Población ocupada con ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 9, 919,901.

Población ocupada con ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 7, 125,836.

Población ocupada con ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 2, 794,065.

Población ocupada con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 4, 437,659.

Población ocupada con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 3, 039,765.

Población ocupada con ingresos de más de 3 hasta 5 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 1, 397,894.



Personal ocupado e ingresos

Población ocupada con ingresos de más de 5 salarios mínimos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 1, 831,552.

Población ocupada con ingresos de más de 5 salarios mínimos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 1, 313,919.

Población ocupada con ingresos de más de 5 salarios mínimos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 517,633

Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 3, 219,868.

Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 1, 771,522.

Población ocupada que no recibe ingresos - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 1,448,346

Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más (Número de personas), 2019 2T: 7, 083,416.

Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más, hombres (Número de personas), 2019 2T: 4, 452,275.

Población ocupada con ingresos no especificados - 15 años y más, mujeres (Número de personas), 2019 2T: 2, 631,141.

Población ocupada en el sector informal - 15 años y más (Personas), 2019 2T: 15, 278,215.

En materia de ingresos en el país, existe una profunda desigualdad. Si bien el promedio del ingreso total trimestral por hogar es de 53,012 pesos, compuesto del ingreso corriente total con 49,610 pesos y de las percepciones financieras y de capital con 3,401 pesos; en la división de los hogares por deciles de ingreso corriente total muestra que el primer decil registró un ingreso promedio al trimestre de 9,113 pesos; es decir, 101 pesos diarios por hogar. Mientras que en los hogares del décimo decil, el ingreso corriente promedio trimestral fue de 166,750 pesos, esto es 1,853 pesos diarios por hogar.



En las localidades urbanas, el ingreso corriente promedio diario por perceptor del hogar en el primer decil fue de 46 pesos y en el décimo decil de 804 pesos; en las localidades rurales dicho ingreso fue de 37 pesos en el primer decil y de 709 pesos en el décimo decil.

Como se observa el ingreso promedio en el primer decil por perceptor de hogar fue menos del 50% del salario mínimo. Mientras que en las zonas rurales fue menor al 60% de un salario mínimo. Mientras que en el décimo decil en las áreas urbanas fue de 8 salarios mínimos diarios y en las áreas rurales de 7 salarios mínimos.

También se observa que, en el ingreso promedio trimestral por número de hijos, el mayor ingreso promedio trimestral monetario para los hombres es para aquellos que tienen dos hijos con 30,107 pesos. En el caso de las mujeres, el mayor ingreso promedio trimestral fue entre las que tienen dos hijos con 16,195 pesos y el menor ingreso en las que tienen cuatro hijos o más con 7,774 pesos. Como se observa, en el caso de las mujeres, a mayor número de hijos menor ingreso promedio trimestral.

Por nivel de escolaridad, la desigualdad por ingreso es muy evidente. El ingreso promedio trimestral monetario más alto corresponde a posgrado completo o incompleto con 86,880 pesos en tanto que para quienes reportaron tener a lo más primaria completa es de 8,527 pesos.⁵⁹

⁵⁹ INEGI, Comunicado de prensa núm. 384/19, 31 de julio de 2019, página 1/3 comunicación social el INEGI da a conocer los resultados de la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH), 2018. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/EstSociodemo/enigh2019_07.pdf



Salud y Seguridad Social. Derechohabencia

Porcentaje de la población derechohabiente en el Seguro popular, 2015: 49.9.

Porcentaje de la población derechohabiente en PEMEX, SDN o SM, 2015: 1.2.

Porcentaje de la población usuaria de servicios de salud en instituciones de servicios médicos privados, 2015: 23.1.

Porcentaje de la población derechohabiente en el ISSSTE, 2015: 7.7.

Porcentaje de la población derechohabiente en el IMSS, 2015: 39.2.

Porcentaje de la población usuaria de servicios de salud en instituciones de seguridad social, 2015: 36.8.

Porcentaje de la población derechohabiente en otras instituciones, 2015: 4.8.

Porcentaje de población afiliada a seguro privado, 2015: 3.3.

Porcentaje de población afiliada a otra institución, 2015: 1.5.

Porcentaje de población afiliada a servicios de salud, 2015: 82.2.

Porcentaje de población no afiliada a servicios de salud, 2015: 17.3.

Porcentaje de población que no especificó su afiliación a servicios de salud, 2015: 0.6.

Población derechohabiente a servicios de salud (Número de personas), 2010: 72, 514,51.

En el caso de la población derechohabiente se observa que más de la mitad no tiene acceso a una institución de seguridad social, ya sea el Instituto México del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. En cuyo caso tienen que acceder al seguro popular o a atención privada.

Al respecto, son conocidas las deficiencias estructurales, de personal y de medicamentos de las instituciones de seguridad social que en muchas ocasiones hacen nugatorio el derecho a la salud seguridad social o a la protección social. En el caso de la protección social se mantiene fragmentada y desigual. Para el CONEVAL el acceso a la seguridad social sigue siendo muy alta al representar el 55.8



por ciento de la población (68.4 millones de personas). Los hallazgos del CONEVAL en la materia han sido los siguientes:⁶⁰

1. *La protección social hoy es más amplia que la de hace veinte años; esto se debe a la mayor cobertura de programas sociales, en especial de aquellos dirigidos a la población con menos recursos.*

2. *A pesar del avance en la cobertura, la protección social actual está fragmentada y tiene problemas de concepción que se reflejan en los siguientes aspectos generales:*
 - a) *Las políticas de desarrollo social no están asociadas a derechos.*

 - b) *No beneficia a toda la población.*

 - c) *El nivel de acceso y calidad de los programas es desigual en términos horizontales (se entregan beneficios diferentes a individuos con riesgos similares) y verticales (una proporción del gasto social se ejerce a través de instrumentos regresivos en términos absolutos en detrimento de instrumentos progresivos o neutrales).*

 - d) *Son débiles tanto la coordinación como la complementariedad entre entidades y dependencias para entregar los beneficios a la población vulnerable y en condición de pobreza.*

⁶⁰ CONEVAL, Evaluación Estratégica de Protección Social 2018. Disponible en <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Evaluacion-Estrategica-Proteccion-Social-segunda-edicion.pdf>



e) *No existen instrumentos eficaces dirigidos a la población vulnerable residente en áreas urbanas y que, además, puedan activarse frente a crisis inesperadas.*

Infortunadamente la conclusión de la situación de los derechos humanos alrededor del trabajo en nuestro país, a la luz de los anteriores indicadores, es ambivalente agrídulce. Si bien se encuentran plenamente garantizados en el derecho internacional del cual el país es parte y el derecho nacional; la *praxis*, en lo concreto de dichos derechos, es muy deficiente, por decir lo menos, es decir, *de jure* o formalmente los derechos humanos laborales están garantizados, pero *de facto* no se encuentran resguardados o asegurados debidamente, ya sea por la tasa alta de informalidad laboral, de subempleo, así como de una ausencia o deficiente seguridad social o protección social.

Por otro lado, en materia laboral quizás se tendría que construir indicadores que partan de los derechos humanos laborales consagrados en los instrumentos internacionales de los que México es parte, así como de los que se desprenden del derecho interno. Sólo así se podrá conocer el estado real que guardan la pluralidad de derechos humanos laborales en nuestro país.

III. BIBLIOGRAFÍA

ALEXY Robert, “Derechos sociales fundamentales”, en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceroy y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México, Porrúa/UNAM, 2001.

BAZÁN Víctor, “En torno de la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en los ámbitos, interno, interamericano y universal”, en Miguel Carbonell, coord., *Derecho Constitucional. Memoria del Congreso Internacional de culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*. México, UNAM, 2004.



- BARBAGELATA Héctor Hugo, “La Formación Profesional en los instrumentos constitutivos de la Organización Internacional del Trabajo y en el sistema de las normas internacionales del trabajo”, *Derecho Laboral*. Montevideo, t. XXXVII, núm. 173-174, 1994.
- BARBAGELATA Héctor Hugo *et al.*, El derecho a la formación profesional y las normas internacionales. Cinterfor/OIT, Montevideo, 2000.
- BIDART CAMPOS Germán José, *Teoría general de los derechos humanos*. México, UNAM, 1989.
- BOBBIO Norberto, *El tiempo de los derechos*. Madrid, Sistema, 1991.
- CABALLERO OCHOA José Luis, “El derecho internacional en la integración constitucional”, en Diego Valadés y Miguel Carbonell, coords., *El sistema constitucional contemporáneo. Culturas y Sistemas Jurídicos*. México, UNAM, 2006, t. I.
- CANESSA MONTEJO Miguel F., “Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el *ius cogens* laboral”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, España, núm. 72, abril de 2008.
- CRUZ PARCERO Juan Antonio, “Los derechos sociales como técnica de protección jurídica”, en Miguel Carbonell, Juan Cruz Parceró y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México, Porrúa/UNAM, 2001.
- CRUZ PARCERO Juan Antonio, “Derechos sociales: clasificaciones sospechosas y delimitación conceptual”, en Octavio Cantón y Santiago Corcuera, coords., *Derechos económicos sociales y culturales*. México, Porrúa/Universidad Iberoamericana, 2004.
- FERRAJOLI Luigi, *Derechos y garantías*. Madrid, Trota, 1999.
- FIX-ZAMUDIO Héctor, *Introducción a la defensa de la Constitución*. México, UNAM, 1994.



- FIX-ZAMUDIO Héctor, “La Corte Europea de derechos Humanos y el derecho de amparo internacional”, en Héctor Fix-Zamudio y Eduardo Ferrer Mac-Gregor, coords., *El derecho de amparo en el mundo*. México, Porrúa/UNAM/Honrad-Adenauer-Stiftung, 2006.
- GARCÍA MATAMOROS Laura Victoria, “Los derechos sociales desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, en *Opinión Jurídica*. Colombia, Universidad de Medellín, vol. 3 núm. 6.
- GARCÍA RAMÍREZ Sergio, “Tres textos precursores en el Constitucionalismo social”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. UNAM, Nueva Serie, año I, núm. 23, mayo-diciembre de 1968.
- GARCÍA RAMÍREZ Sergio, “Raíz y horizonte de los derechos ‘sociales’ en la Constitución mexicana”, en *Derechos Humanos*. Órgano informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, núm. 61, junio-mayo, 2003.
- GARCÍA RAMÍREZ Sergio, “Protección jurisdiccional de los derechos económicos, sociales y culturales”, en *Cuestiones Constitucionales*. México, UNAM, núm. 9, julio-diciembre, 2003.
- GROS ESPIELL Héctor, *Estudios sobre derechos humanos*. Caracas, Editora Jurídica Venezolana, 1985.
- HUALDE ALFARO Alfredo, López Estrada Silvia y Guadarrama Rocío, coords., *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México, COLEF/UAM, 2014.
- MARTÍNEZ MIRANDA María Macarena, “Jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *LEX SOCIAL-Revista de los Derechos Sociales*. Núm. 6/2011, enero-junio de 2016.
- NATARÉN NANDAYAPA Carlos F., *La tutela de los derechos fundamentales de naturaleza procesal. En torno a la Ley de enjuiciamiento Civil de 2000*. México, UNAM, 2006.



- NOGUEIRA ALCALÁ Humberto, *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. México, UNAM, 2003.
- OTTO PARDO Ignacio, *Derecho constitucional. Sistemas de fuentes*. Barcelona, Ariel, 1999.
- PEREZ ALBERDI María Reyes, “La jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *LEX SOCIAL-Revista de los Derechos Sociales*. Núm. 1/2011, julio-diciembre de 2011.
- PRIETO SANCHÍS Luis, “Los derechos sociales y el principio de igualdad”, en Miguel Carbonell, Juan Antonio Cruz Parceró, y Rodolfo Vázquez, comps., *Derechos sociales y derechos de las minorías*. México, Porrúa/UNAM, 2001.
- RUIZ MIGUEL Carlos, “La tercera generación de los derechos fundamentales”, en *Revista de Estudios Políticos*. Madrid, Nueva Época, núm. 72, abril-junio, 1991.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México, UNAM, 2006.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “La capacitación y adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 5, julio-diciembre de 2007.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Adapt, 2013.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “La presencia del derecho del trabajo en la Corte Interamericana”, en Kurczyn Villalobos, Patricia coord., *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social. Liber Amicorum: En Homenaje al Doctor Jorge Carpizo*. México, IJ-UNAM, 2014.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “Tiempo de trabajo y las adaptaciones de la legislación laboral mexicana”, en Salvador Perán Quesada, coord., *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*. Granada, Espa-



ña, Colección Trabajo y Seguridad Social, Biblioteca Comares de Ciencia Jurídica, 2014.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: Entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, *Los derechos humanos laborales*. México, CNDH/TFCA, 2017.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, “La protección social en la teoría de los derechos humanos”, en María Ascensión Morales Ramírez y Oscar Javier Apáez Pineda, coords., *El impacto de la reforma en materia de derechos humanos en la seguridad social de México*. México, CNDH, agosto de 2018.

SUPIOT Alain, “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”, en *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza, vol. 18, marzo de 1999.

SUPIOT Alain, “Protection social et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail. Travaux conduits à l’initiative du Bureau International du Travail”, en *Semaine Social Lamy*. Paris, France, Supplément N. 1272, 4 de septiembre de 2006.

Derechos individuales

Jesús Rodríguez Cebberos

SUMARIO: I. Libertad de trabajo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. II. No discriminación e igualdad en el empleo y la ocupación. III. Trabajo informal, trabajo formal y discriminación. IV. Estabilidad en el empleo. V. Jornada de trabajo. VI. Trabajo decente, salario y reformas laborales en México. VII. La agenda 2030, prospectiva para México. VIII. Fuentes de consulta.

En concordancia a la temática abordada en esta obra, la presente monografía tiene como objeto analizar, previa a una subjetiva selección, la forma en que están reguladas algunas de las instituciones de derecho individual del trabajo en México a la luz de los derechos humanos,⁶¹ tomando como referencia desde luego no solamente la Constitución y la ley reglamentaria de su artículo 123, sino además, las diversas normas que han dado vida a lo que hoy se denomina *derecho internacional del trabajo*.

⁶¹ Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los derechos humanos son —*Prerrogativas mínimas que todo miembro de la especie humana, por su propia naturaleza, debe gozar, y cuyo respeto y observancia deben ser garantizados por el Estado en todo tiempo y lugar, pues a través de ellas se concretan las exigencias de la dignidad humana*—, *vid.* Poder Judicial de la Federación, *Derechos Humanos: Parte General*. México, SCJN, 2013, p. 5.



I. LIBERTAD DE TRABAJO Y PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Por cuanto hace a las normas internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH), incorporó en el párrafo 1 de su artículo 23 que, *toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

Respecto del trabajo forzado, el convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado *Convenio Sobre el Trabajo Forzoso* (1930), en su artículo 2o., numeral 1, establece, ... *la expresión trabajo forzado u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.*

El *Convenio Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso* de 1957, estableció en su artículo 1o. que todo Miembro de la OIT *se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzado u obligatorio, ... como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas, y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.*

Por su parte, el *Protocolo relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso* (2014), además de declarar expresamente que el trabajo forzado u obligatorio constituye una violación a los derechos humanos, estableció el compromiso de los Miembros de que las víctimas tuvieran acceso a una indemnización, además de sancionar a los autores de tales violaciones.

Por cuanto hace a la legislación nacional, ya desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el lunes 5 de febrero de 1917, el artículo 5o. incorporaba el principio de libertad en materia de trabajo, al señalar “Na-



die podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 [...] El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles [...].”

Esta disposición y muchas otras que integran la parte dogmática de la Constitución, añadiendo por su puesto el no previsto originalmente artículo 123, asociadas a las disposiciones contenidas en la Constitución de Weimar (1919), dieron lugar a lo que posteriormente se denominó los derechos humanos de *segunda generación*, dirigidos a consagrar prestaciones positivas, constituidas, entre otros, por los derechos sociales.⁶²

Es pertinente recalcar por la trascendencia histórica que esto representa, que originalmente, como parte del proyecto de Constitución, el Constituyente de Querétaro se propuso esencialmente autorizar en la fracción X del artículo 73 al Poder Legislativo para legislar en materia de trabajo, así como incorporar al artículo 5o., entre otras, una limitante a la duración del contrato de trabajo, una jornada máxima de ocho horas y descanso semanal; ante ello, diversos integrantes del constituyente, gestaron la idea de que la propuesta era muy limitada, además de que la redacción de una nueva Constitución resultaba una oportunidad histórica para “mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.”⁶³

⁶² César Arese, *Derechos Humanos Laborales*, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014, p. 28.

⁶³ Mario De La Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Primera Edición, México, Porrúa, 1972, p. 49.



En la actualidad, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 5o. que:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contempló en diversos preceptos disposiciones relativas a la libertad de trabajo, así, el artículo 6o. señalaba que *nadie podrá impedir el trabajo de los demás, ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícitos. Solamente cuando se ataquen derechos de terceros o se*



ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución n de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley; el artículo 19 disponía que tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años. La libertad de contratación en materia de trabajo, para los mayores de dieciséis años, no implica su emancipación; y en su artículo 37 indicaba que el contrato de trabajo sólo obligará por el término previamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.

La vigente Ley Federal del Trabajo reitera en gran medida las previsiones de las transcritas disposiciones de derecho internacional y las incorporadas al texto de la Constitución, al señalar en su artículo 4o. que *no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad [...] agregando en su artículo 40 que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.*

En nuestra opinión, la libertad de trabajo y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio como derechos humanos, están garantizados en la legislación nacional, y en la práctica, salvo escasos acontecimientos que tienen como antecedente la comisión de delitos o que derivan del incumplimiento de los requisitos normativos para poder prestar determinados servicios o dedicarse a determinadas actividades profesionales, no existen de manera ordinaria personas trabajadoras a las que se les limite su derecho al libre ejercicio del trabajo, o que se vean obligados o forzados a prestar servicios personales subordinados; por ello, la doctrina laboral en México, ha considerado que desde el punto de vista normativo, la libertad de trabajo *constituye un derecho para el trabajador y nunca una deber para él.*⁶⁴

⁶⁴ *Ibid.*, p. 219.



En los términos anotados, más allá de que la norma laboral ordinaria prevé que una vez que la persona trabajadora se ubica en un puesto de trabajo, debe tener la garantía de que mientras no cometa una falta grave en contra del interés patronal, salvo causa justificada, debe tener la certeza de la seguridad de su empleo, y ante el despido injustificado, de manera potestativa tiene derecho, si no existe arreglo conciliatorio, a exigir la indemnización o el cumplimiento del contrato a través de la reinstalación, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de la vigencia de la contratación, el trabajador puede decidir entre retirarse o no una vez cumplido un año de servicios, y más aún, tratándose de trabajadores con contratos de trabajo con duración de un año o más, en la práctica suele suceder que cuando el trabajador decide renunciar voluntariamente a ese vínculo sin cumplir por lo menos con la temporalidad obligatoria prevista por la norma en el citado artículo 40, regularmente no existe oposición alguna por la parte patronal, y aún en ese caso, tiene derecho al pago de prestaciones en forma proporcional por concepto de liquidación.

II. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

En este apartado, las conclusiones son diferentes. Ya como parte del inciso a) del artículo 23 del Tratado de Versalles (1919), que de acuerdo con su parte XIII, fijó las bases de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se estableció que *los estados Miembro tratarán de obtener y mantener justas y humanas condiciones de trabajo para hombres, mujeres y niños, tanto en sus propios países como en todos los países a los cuales se extiendan sus relaciones comerciales e industriales, y para tal fin establecerán y mantendrán las necesarias organizaciones internacionales.*



Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos, incorporó dos vertientes de la prohibición de la discriminación; una genérica, al prescribir por una parte en su artículo 7o. que *todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*; y otra estrictamente vinculada con la materia laboral, ya que el numeral 2 del artículo 23 dispuso: *toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*.

En el mismo sentido, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado *Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)* de 1958, establece en su artículo 1o. que *el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación...*; agregando en su artículo 2o. que *todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*.

En el caso de México, mediante decreto publicado el 11 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, se efectuó una importante reforma en materia de derechos humanos, y en relación a la temática que nos ocupa, se incluyó en el artículo 1o. una declaración genérica en el sentido de que *queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*.



En el mismo sentido, el artículo 123 de la Constitución, incorporó diversas disposiciones relacionadas con el respeto al principio de igualdad, al establecer en su apartado “A”⁶⁵ fracción VII que *para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*; de igual forma, en la fracción VIII del apartado “B”⁶⁶ estableció que *los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.*

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 30 de noviembre de 2012 y 1 de mayo de 2019 siguieron la misma dinámica, incorporando en diversos apartados disposiciones similares.

Dentro de sus principios generales, entre otras cuestiones estableció en su artículo 2o. que *se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; [...] agregando que se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas*

⁶⁵ El apartado “A” se encarga de regular lo que conocemos como relaciones laborales ordinarias, es decir, aquellas en las que no están inmersos los Poderes del Estado, de las Entidades Federativas o los Ayuntamientos. A este grupo corresponden inclusive los organismos descentralizados de carácter federal, estatal y municipal, según la jurisprudencia 1/96 y demás relativas.

⁶⁶ El apartado “B”, regula las relaciones laborales burocráticas, es decir, aquellas existentes entre los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Ayuntamientos, y sus trabajadores. La ley reglamentaria será la normatividad burocrática de la Entidad Federativa que corresponda, y en su caso, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En su artículo 3o. se abunda en el hecho de que *el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

El mismo precepto legal hace hincapié en que *no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana... Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, ...*

En el apartado de las obligaciones de los patrones, insertas en el artículo 132, en su fracción XXXI, prevé la obligación de implementar en la fuente de trabajo, de común acuerdo con los trabajadores, *un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; ...*

En el ámbito del derecho colectivo, establece en la fracción IV del artículo 378 como prohibición de los sindicatos *el ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros...*

Adicionalmente, por tener repercusión en la temática abordada, aun tratándose de una figura que tiene eminentes matices de derecho adjetivo, debemos resaltar que como parte de un acontecimiento histórico para el derecho laboral mexica-



no, el 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.

Con motivo de la citada reforma constitucional en materia de impartición de justicia laboral, y a pesar de lo dispuesto por el párrafo cuarto del artículo 17 constitucional, en el sentido de que *las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias*, el decreto establece el discutible imperativo categórico de que *antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente*, lo que traduce en obligatoria esta otrora instancia potestativa.

Dicho decreto prevé que, en el ámbito local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación Estatales. En el ámbito federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En esa tesitura, la reforma del 1 de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo incorporó un nuevo capítulo denominado *Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial*, en cuyo artículo 684-E fracción XII, relativo al procedimiento de conciliación, dispone que *cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio; ...*



De igual manera, dentro de las excepciones a la obligación de agotar la instancia conciliatoria, previstas por el artículo 685 Ter, la fracción I prevé el supuesto de la *discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual...*

Más aún, tratándose de Providencias Cautelares, el artículo 857 prevé que además del arraigo y del embargo precautorio, cuando *se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil*, el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá *tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.*

Como se puede observar, desde el punto de vista de las normas internacionales, constitucionales y reglamentarias vinculadas con la temática, existe una vasta regulación en materia de no discriminación e igualdad en el empleo y ocupación, desgraciadamente, como lo analizaremos a continuación, al materializarse las relaciones de trabajo, existen múltiples y sistemáticos ejemplos de la violación de dichas normas.

III. TRABAJO INFORMAL, TRABAJO FORMAL Y DISCRIMINACIÓN

En realidad, más allá de la bonhomía de las disposiciones legales antes descritas, al actualizarse materialmente las relaciones de trabajo en nuestro país, existen evidentes manifestaciones de discriminación. Como un ejemplo de ello, en



la vertiente analizada, tenemos que, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para el primer trimestre de 2019, el 56.9% de la población económicamente activa se encontraba trabajando en el sector *informal*.⁶⁷

En este sector informal, según el Reporte sobre la Discriminación en México 2012 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación,⁶⁸ participan predominantemente las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los adultos mayores, la personas de la comunidad LGBTQ⁶⁹ y los migrantes. En nuestra opinión, en este grupo podríamos incorporar a los trabajadores pertenecientes a grupos indígenas y los que se encuentran relacionados con los avances tecnológicos y el Internet.

Este tipo de trabajadores, por regla, no sólo no tienen acceso a los servicios que ofrece la seguridad social, sino que además pueden carecer de prestaciones sociales, planes de ahorro que permitan su retiro, ausencia de contrato laboral y desprotección legal frente al empleador.⁷⁰

Por otra parte, si bien podríamos considerar que para los trabajadores que se encuentran inmersos en relaciones de trabajo *formales*, sus derechos y obligaciones se encuentran claramente definidos en la norma; en realidad, muchos de estos derechos están sujetos a interpretaciones subjetivas, legales o no, cuya incertidumbre de nueva cuenta genera discriminación en el empleo. Como muestra de

⁶⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer Trimestre de 2019*. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_05.pdf. Fecha de consulta: 18 de julio de 2019.

⁶⁸ Ricardo Antonio Bucio Mújica, coord., *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012, p. 76.

⁶⁹ LGBTQ es un acrónimo de lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer. Estos términos se usan para describir la orientación sexual o identidad de género de una persona.

⁷⁰ Rogelio Varela-Llamas *et al.*, *El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante*. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400006. Fecha de consulta: 25 de julio de 2019.



ello, derivados de nuestra práctica forense, compartimos a continuación algunos ejemplos.

1. Desigualdad salarial

En una postura discriminatoria que no resulta extraordinaria al actualizarse las relaciones de trabajo, predominantemente tratándose de organismos locales, federales o municipales, dependientes en forma descentralizada de los Poderes del Estado o Ayuntamientos; suele suceder que, por cuestiones de grupo, compromisos partidistas o afinidades personales, o en general, derivado de filias o fobias diversas, se fijan salarios o prestaciones diferentes para trabajadores que desarrollan una labor idéntica.

En relación a ello, apartándose de lo estipulado por la fracción VII del apartado “A” del artículo 123 de la constitucional, que establece *para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*; el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo preceptúa que *a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual*, la ley reglamentaria incorpora como requisito para el acceso a la nivelación salarial, el cumplimiento de un requisito de carácter eminentemente subjetivo, como lo es las *iguales condiciones de eficiencia* en la prestación de un servicio, cuya carga probatoria se impone invariablemente en perjuicio del trabajador.⁷¹

Al respecto, según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua⁷², la *eficiencia* debe entenderse como *la capacidad de disponer de alguien o de algo para*

⁷¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 2003605 y 205106. Fecha de consulta: 25 de julio de 2019.

⁷² Real Academia Española, *Diccionario*. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=EPVwpUD>. Fecha de consulta: 24 de julio de 2019.



conseguir un efecto determinado, por su parte, *la capacidad se define como la aptitud, talento, cualidad de que dispone* alguien para el buen ejercicio de algo; aspectos subjetivos difícilmente acreditables, legitimándose así la postura discriminatoria de la patronal, al atentar materialmente contra su dignidad humana, anulando así su derecho a la justa retribución.

En este apartado, como lo refiere Clíment Beltrán, es pertinente mencionar, que el principio tradicional de *a trabajo igual salario igual*, ha evolucionado en varias legislaciones, hacia *el trabajo de igual valor* para la igualdad de remuneración, lo que plantea la necesidad de implementar nuevos métodos para establecer los criterios valorativos al comparar distintos trabajos.⁷³

A este agravio, como en el resto de los supuestos analizados, debemos sumar la complejidad que representa el acceder a una justicia pronta, expedita y de calidad que, en la actualidad, no obstante, las diversas reformas efectuadas, resulta un objetivo casi imposible de alcanzar, y que provoca la sistemática violación del principio de tutela judicial efectiva previsto por el artículo 17 de la Constitución.

2. Condiciones de trabajo

En lo que podemos considerar una hermosa declaración, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dispone que *las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de emba-*

⁷³ Juan B. Clíment Beltrán, *La Modernidad Laboral*, México, Esfinge, 2000, p. 22.



razo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

A ello podemos agregar el *Principio de Efectos Universales* en la aplicación del contrato colectivo de trabajo, previsto por el artículo 396 de la misma ley, que establece *las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.*

No obstante lo anterior, en algunas fuentes de trabajo, suele suceder que a los trabajadores que no son miembros del sindicato titular de las relaciones colectivas de trabajo, se les excluye de la aplicación de muchas de las prestaciones que la contratación colectiva otorga, condicionando su acceso precisamente a la membresía sindical, dejando de observar con ello el referido *principio de efectos universales* en la aplicación de la contratación colectiva, el cual refiere que dichos beneficios se deben hacer extensivos a todo trabajador que preste servicios personales subordinados en beneficio de la titular de la fuente de trabajo donde tienen aplicabilidad dichas condiciones, sin que tengan efecto alguno el que el trabajador que corresponda forme parte o no de sindicato titular de las condiciones colectivas, forme parte o no de un sindicato diverso o continúe formando parte o no de cualquier sindicato; inclusive el principio referido obliga a que las condiciones de trabajo se apliquen inclusive a trabajadores de confianza, salvo que en forma expresa estos hayan sido excluidos de la aplicabilidad de las mismas.

La problemática en comentario se acentúa si tomamos en cuenta dos aspectos: Que la carga de la prueba para acreditar la existencia de estas condiciones de trabajo corresponde al trabajador;⁷⁴ y que, como parte de una dinámica ordinaria, predomina

⁷⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 176193 y 185524. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.



minantemente tratándose de fuentes de trabajo ligadas indirectamente a los poderes del Estado y ayuntamientos, al formalizarse las condiciones colectivas de trabajo, el documento que las contiene no es depositado ante la autoridad competente y, a criterio de los tribunales ordinarios y de amparo⁷⁵, la eficacia de la contratación colectiva deriva de su depósito, lo que consideramos erróneo, ya que como refiere De la Cueva, la existencia y validez del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) no está condicionada al depósito, este ya existe desde que las partes determinan su contenido; el depósito no es un acto esencial para la existencia del CCT sino una condición de eficacia frente a terceros.⁷⁶

3. *Fraude laboral*

Un tercer ejemplo de discriminación, lo podemos ubicar actualmente en relación a los empleos precarios que genera la *uberización* de la economía.

La *uberización* hace referencia a las cada vez más numerosas plataformas de economía colaborativa en las que, gracias a internet y las nuevas tecnologías, unas personas ponen a disposición de otros particulares, sin necesidad de intermediarios, diversos bienes y servicios.⁷⁷ A la luz de este tipo de relaciones, y mediante la celebración de contratos que sistemáticamente hacen hincapié en la naturaleza no laboral del vínculo, principalmente tratándose de trabajadores ligados a plataformas digitales que brindan servicios de traslado de personal y/o alimentos, las empresas contratantes han logrado evadir sus responsabilidades a nivel de otorgamiento de beneficios de seguridad social plena o del disfrute de las prestacio-

⁷⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 179071. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.

⁷⁶ Mario De La Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Décimotercera Edición, México, Porrúa, 1972, p. 462.

⁷⁷ Fundación BBVA, *Uberización y uberizar, términos válidos*. Disponible en <https://www.fundeu.es/recomendacion/uberizacion-y-uberizar-terminos-validos/>. Fecha de consulta: 11 de julio de 2019.



nes y protección que otorga la norma laboral a dichos trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, so pretexto de la supuesta inexistencia de la prestación de un servicio personal subordinado y de la ausencia de pago de salario.

Este novedoso mecanismo se suma a otros ya previamente utilizados por algunos empresarios, específicamente a través de la celebración de falsos contratos de prestación de servicios profesionales independientes, de la incorporación de los trabajadores como socios, de la inclusión de los mismos como integrantes de cooperativas de servicios, donde no perciben salarios sino supuestos dividendos, o de la simulación de contratos de comisión mercantil, matizados de una gran dosis de subordinación; mecánicas en virtud de las cuales, se obliga a los trabajadores a registrarse como patrones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, como contribuyentes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, o a la celebración de contratos de naturaleza ajena a la laboral ante notarios y corredores públicos.

Al respecto, es aplicable la mención de Cándido Méndez Rodríguez, en el sentido de que estas variadas formas de contratación, cada vez más novedosas, sin fronteras definidas, tanto espaciales como técnicas, funcionan maximizando la eficacia empresarial y la disminución de los costes, representando para los empleadores un importante útil de gestión, pero para los trabajadores implica aumentar el riesgo de precarización del empleo.⁷⁸

Estas son manifestaciones de lo que Rodríguez-Piñero denomina *la huida del Derecho del Trabajo* al hacer alusión a la creciente tendencia de las empresas a recurrir a contratistas autónomos, mediante distintas figuras y contratos civiles y/o

⁷⁸ Santos M. Ruesga Benito, coord., *Transformaciones laborales en España: A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, p. 321.



mercantiles, como fórmula alternativa de contratación de la prestación personal de servicios en sustitución de la tradicional relación laboral en virtud del contrato de trabajo.⁷⁹

4. Subcontratación

La subcontratación ocupa un importante y lastimoso lugar en la materialización de estas posturas discriminatorias y poco abona a la generación de trabajo decente, según la concepción de la Organización Internacional del Trabajo.

Es pertinente señalar que en la práctica laboral de México, aun sin regulación expresa, la figura de la subcontratación o suministro de personal, ya venía materializándose en años anteriores a la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, y era utilizada preponderantemente como un mecanismo para hacer eficiente desde el punto de vista laboral la gestión empresarial, provocando eventualmente la insolvencia del ente suministrador ante la presencia de conflictos de trabajo, derivada de la estructuración de grupos o redes de empresas donde la suministradora solamente se encargaba de contratar y pagar a los trabajadores, pero carecía de patrimonio para hacer frente a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Tal y como expone Irene Rojas Miño, el fenómeno de los efectos de la descentralización productiva, como consecuencia de las nuevas formas en que se organizan las empresas, plantea distintos sistemas de relaciones laborales, entre ellos la subcontratación de trabajadores.⁸⁰

⁷⁹ Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “La huida del Derecho del Trabajo”. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n. 12. España, 1992, pp. 1-8.

⁸⁰ Irene Rojas Miño, *Subcontratación Laboral, Suministro de Trabajo y Cesión Ilegal de Trabajadores*. Santiago de Chile, Abeledo Perrot, 2011, p. 13.



En México, el también llamado *suministro de personal* o con el anglicismo *outsourcing*, es producto de la adición a la ley de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, y fue redactado en los siguientes términos:

Según el artículo 15-A, el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Como se indicó, la subcontratación es consecuencia de la reingeniería empresarial, y en este caso refiere a la existencia de una relación contractual diversa a la laboral entre dos sujetos, personas físicas y/o morales, que involucra la actividad desarrollada por trabajadores, que subordinados a uno de esos sujetos (contratista), prestan servicios para otro denominado contratante, sin existencia de responsabilidad laboral alguna para el segundo.



Los elementos que se presentan en ella son:

- a) Una persona que se identifica como patrón denominado contratista.
- b) La ejecución de obras o prestación de servicios por parte del contratista, con personas trabajadoras bajo su dependencia.
- c) La ejecución de obras o prestación de servicios a favor de un contratante, persona física o moral.
- d) La fijación de tareas del contratista por parte del contratante.
- e) La supervisión por parte del contratante en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
- f) El vínculo se establece entre el contratante y el contratista.
- g) No existe subordinación entre quien contrata y las personas trabajadoras suministradas.
- h) La subcontratación no puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares, que se desarrollen en la empresa.
- i) La labor debe tener el carácter de especializada.
- j) Los trabajadores subcontratados deberán realizar labores diferentes a las del resto de los trabajadores de la contratante.



En este apartado se presenta una de las características que permea en las reformas a las normas laborales, consistente en el establecimiento de conceptos subjetivos y ambiguos que traen como consecuencia el que en la práctica, para efectos de la subcontratación, se determine unilateralmente por el patrón en qué casos estamos ante la presencia de labores especializadas, lo que propiciará un sinnúmero de conflictos en los que se debatirá procesalmente por acreditar que efectivamente se trata de una labor de esas características.

En estos conflictos, sobre la base de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba corresponderá al patrón.

De no observarse todos los requisitos anteriores, se podrá concluir que se trata de una simulación y la responsabilidad respecto de los derechos laborales generados en beneficio de los trabajadores corresponderá a la contratante. El artículo 15-B, preceptúa que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En todo caso, la carga de la prueba respecto de la existencia de este contrato diverso al laboral, celebrado entre el contratista y el contratante, corresponderá al contratante.

Según el artículo 15-B, la empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato diverso al laboral, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.



Cabe destacar que, ante el incumplimiento de la celebración del contrato diverso al laboral por escrito, y ante el hecho de que el contratante no se cerciore que el contratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones para con los trabajadores subcontratados, el artículo 1004-B establece como sanción una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Las disposiciones en comento presentan los siguientes inconvenientes:

- a) El incumplimiento de la obligación del contratante de verificar la solvencia económica del contratista, solamente es sancionada al momento de la celebración del contrato de suministro de personal.
- b) No existe obligación ni sanción alguna respecto de la verificación por parte del contratante de la solvencia del contratista en forma posterior a la celebración del contrato de suministro.
- c) No existe mecanismo específico en la Ley Federal del Trabajo que permita verificar quien o como se certificará el cumplimiento de estas obligaciones por parte del contratante.
- d) Ante la insolvencia posterior de la contratista, no existe mención de responsabilidad alguna por parte del contratante, quien a la postre resultará el beneficiario de los servicios prestados por los suministrados, lo que, en todo caso, daría lugar a la aplicación del artículo 15 de la misma Ley, que no fue derogado, es decir, se podría reclamar la responsabilidad solidaria por parte del beneficiario.



El artículo 15-C, establece que la empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. En este apartado, de igual forma, no existe en la legislación laboral mención expresa respecto de cuáles serán los mecanismos que deberán emplearse por parte de la contratante, para verificar el cumplimiento de estas obligaciones de la contratista, además de que las cuestiones a verificar, ninguna relación guardan con el cumplimiento por parte de la contratante de las obligaciones en materia de pago de prestaciones o beneficios de seguridad social.

Las únicas referencias que tenemos a este respecto en la actualidad, derivan de las disposiciones fiscales, tal y como acontece con el artículo 27, fracción V de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que se actualiza ante la intensión del patrón contratante de deducir los gastos derivados de la subcontratación laboral, caso en el cual deberá obtener del contratista, copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social; misma situación que guarda la intensión del contratante de acreditar el impuesto al valor agregado, según la fracción II del artículo 5° de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Más aún, mediante el presente dispositivo, se imponen a las contratantes obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, que ya corresponden a diversas autoridades.



En el mismo sentido, se insiste en la postura de burocratizar el cumplimiento de obligaciones derivadas del suministro de personal, a través de la integración de organismos, generalmente paritarios, de difícil materialización y que no tienen el carácter de obligatorios. El artículo 15-D, preceptúa que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de la misma ley.

Dicho Artículo 1004-C dispone que a quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general: lo que configura un fraude en la subcontratación que según la legislación analizada solamente se castigará con una multa.

No obstante, las anteriores disposiciones, en la realidad, antes y después de las reformas de 2012, la subcontratación de trabajadores por parte de las empresas ha constituido un mecanismo eficaz para propiciar la reducción de costos y pasivos laborales, desde luego, en perjuicio de los trabajadores.

Tal y como lo refieren García, Mertens y Wilde, dentro de los inconvenientes que genera la subcontratación para los trabajadores, está la disminución de sus prestaciones y derechos, ya que en las empresas subcontratadas no rigen las mismas condiciones de trabajo que en las empresas principales o contratistas.⁸¹

Aún con la reforma laboral, al día de hoy, la subcontratación es materializada en no pocas ocasiones de manera ilegal, creciendo de manera galopante su im-

⁸¹ Anselmo García *et al*, *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*, Santiago de Chile, CEPAL, 1999, p. 19.



plementación en los últimos años, y para acreditarlo basta acudir a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) como parte de los Censos Económicos para el año 2014, donde encontró un aumento acelerado de la subcontratación, que pasó del 8.6% de los trabajadores ocupados para 2004, al 16.6% de los trabajadores ocupados para 2014, es decir, aumentó casi en un 100% en tan solo 10 años.⁸² (Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2015), y la misma tendencia continúa.

Cabe mencionar que, en el mismo sentido, a pesar que no hay cifras concluyentes, para 2007 algunos estudios hablaban de que en México hay entre 2.4 y 4 millones de trabajadores bajo el esquema de *outsourcing* y que el mercado valía cerca de 700 millones de dólares.⁸³

Según los datos oficiales de 2014,⁸⁴ el número de trabajadores subcontratados ascendía a 4,920,641; y la cifra va en aumento. Desde luego, habríamos de contrastar la dinámica y las disposiciones en comento, con el contenido del primer párrafo del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que establece, *el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio*; así como las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación al *Trabajo Digno*, lo que al parecer pasó desapercibido para los redactores de la reforma.

⁸² Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Censos Económicos 2014, Datos Relevantes de los Resultados Definitivos*. Disponible en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_5.pdf. Fecha de consulta: 28 de junio de 2015.

⁸³ Alfredo Sánchez Castañeda *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global*, México- Porrúa, 2011, p. 125.

⁸⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Censos Económicos 2014, Datos Relevantes de los Resultados Definitivos*. Disponible en http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_5.pdf. Fecha de consulta: 30 de junio de 2015.



5. Fondos de Pensiones

Como un cuarto ejemplo de la discriminación a que son sujetos los trabajadores en comento, tenemos las dificultades en el acceso a los fondos de pensiones y jubilaciones.

En efecto, de conformidad con lo previsto por las fracciones XXIX del apartado “A” y XI del apartado “B” del artículo 123 constitucional, todos los trabajadores tienen derecho a beneficios de seguridad social, incluida la participación en fondos de pensiones y jubilaciones; por regla, los mecanismos de acceso a las pensiones previstos por las legislaciones federal en caso del ISSSTE y las estatales,⁸⁵ son aplicables tanto a los trabajadores de organismos centralizados, es decir, los que prestan servicios personales subordinados para los poderes estatales ejecutivo, legislativo, judicial y en su caso ayuntamientos; como para quienes laboran para organismos descentralizados, estatales o municipales, siempre y cuando dichos organismos estén incorporados a dicho régimen.

Estos sistemas, generalmente prevén dos mecanismos para el acceso a una pensión; el primero tiene que ver con la prestación de servicios personales subordinados por un periodo mínimo de 30 años con igual número de años de cotización, independientemente de la edad del trabajador; el segundo, con algunas excepciones, hace referencia a la acumulación de por lo menos 15 años de cotización y una edad mínima de 55 años, lo que otorga el acceso a una pensión equivalente al 50% del salario que corresponda, porcentaje que aumentará dependiendo de los años de servicio y años de cotización efectuada, y el salario que sirve de base, tanto para determinar las cuotas obreras y las aportaciones patronales, como para determinar el monto de la pensión, es el salario integrado. Hay que señalar que,

⁸⁵ Organización Nacional de Instituciones Estatales de Seguridad Social (ONIESS). *Integrantes*. Disponible en <http://www.oniess.mx/index.php/features/integrantes>. Fecha de consulta: 12 de julio de 2019.



en mi opinión, dado el actual fracaso de los sistemas de seguridad social, la tendencia va en el sentido de aumentar tanto la edad de los beneficiarios como el monto de sus aportaciones.

En ese sentido, constituye una obligación patronal efectuar el descuento a los salarios de los trabajadores de las cuotas que estos deben cubrir al organismo de seguridad social, así como el cubrir al instituto de que se trate las aportaciones que a la parte patronal corresponden.

No obstante, en la actualidad, violentando las disposiciones constitucionales y reglamentarias relativas, y por su puesto los derechos humanos de los trabajadores, generalmente el acceso de los trabajadores de organismos centralizados y descentralizados a los fondos de pensiones, queda condicionado a las siguientes políticas y criterios:

- a) La participación en los fondos de pensiones se permite solamente a trabajadores de base, les sea o no aplicables esta categoría, y por lo tanto, los trabajadores de confianza quedan excluidos.⁸⁶
- b) Ante la eventualidad de que trabajadores de confianza, o en su caso, trabajadores de base o planta, exijan su incorporación al fondo de pensiones tomando como referencia su antigüedad genérica, dado que por política patronal solamente se toma como base la antigüedad como basificado, deben acudir a los órganos jurisdiccionales competentes para reclamar el reconocimiento de este derecho.

⁸⁶ Tratándose de relaciones laborales ordinarias, como es en el caso de los organismos descentralizados federales y estatales o paramunicipales, la ley reconoce dos categorías de trabajadores, de planta o de confianza; por lo tanto, para quienes laboran en estas fuentes de trabajo no es aplicable la categoría de trabajador de base, la que solamente corresponde a una relación burocrática.



- c) Existe incertidumbre en los criterios fijados por los tribunales de amparo, respecto de a quién corresponde la responsabilidad de efectuar el pago de las cuotas obreras de seguridad social no retenidas y, por lo tanto, no enteradas oportunamente por la parte patronal.

En ese tenor, en una postura de franca discriminación laboral por cuanto hace a las políticas mencionadas, pasa desapercibido para las dependencias centralizadas y descentralizadas, que el acceso y participación en los fondos de pensiones constituyen prerrogativas consagradas en la Constitución Federal, sin que dichas prerrogativas se encuentren condicionadas a la naturaleza temporal o por categoría de los servicios prestados por los trabajadores; así, independientemente de un trabajador tenga o no el carácter de trabajador de confianza, posea la categoría de trabajador basificado o no en el ámbito burocrático, o tenga el carácter de trabajador de planta o no al amparo de la legislación laboral ordinaria, tendrá derecho siempre a participar de los beneficios que nos ocupan tomando como base su antigüedad genérica, lo que se insiste, en la práctica no acontece.

No obstante lo manifestado con anterioridad, respecto de trabajadores de organismos centralizados y descentralizados, no es raro que existan trabajadores que, habiendo cumplido 30 años de servicio o más, o que habiendo cumplido 55 años de edad o más han prestado servicios personales subordinados por lo menos durante 15 años, al acudir a los institutos correspondientes a solicitar el otorgamiento de una pensión, se encuentran con el obstáculo de que la parte patronal no ha efectuado la entrega de las cuotas y/o aportaciones a los fondos de pensiones, lo que les obliga, ante la negativa de obtener el cumplimiento de manera voluntaria, a iniciar tortuosos procedimientos ante los órganos jurisdiccionales laborales, que culminan con sentencias en las que indefectiblemente son conde-



nados por lo menos al pago de la cuota obrera, con resultados en su cuantificación económica imposibles de cubrir.⁸⁷

Desde el punto de vista jurisdiccional, los trabajadores que reclaman el pago de cuotas y aportaciones de seguridad social tomando su antigüedad genérica se ven obligados a substanciar tortuosos procedimientos que se extienden durante varios años, ello en atención a diversas circunstancias, entre las que se encuentran una deficiente capacitación por parte de los funcionarios, el incumplimiento sistemático de los términos procesales por parte de la autoridad, la utilización reiterada de tácticas dilatorias por parte de los abogados, y en general, la ineficiencia administrativa y jurisdiccional de los órganos competentes, circunstancias todas que materializan la sistemática violación del derecho humano a disfrutar de una seguridad social plena, en perjuicio de los trabajadores.

Más aún, ante las violaciones de que son objeto los demandantes de impartición de justicia en materia de seguridad social, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Tribunales Burocráticos estatales, resulta ordinario el que los trabajadores acudan a los órganos de control constitucional, vía amparo directo o indirecto, lo que representa nuevamente un camino plagado de penalidades, derivadas principalmente de dos circunstancias; la primera, consistente en la saturación de estos órganos, lo que provoca de nuevo lentitud extrema en la definición jurídica de la situación puesta a su consideración, matizada por la indefinición de la procedencia o improcedencia de la totalidad de los conceptos de violación expuestos, lo que provoca a su vez la presentación sucesiva de amparos o de recursos ante órganos superiores; y la segunda, consistente en la diversidad de criterios fijados respecto de situaciones jurídicas idénticas.

⁸⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 2011538 y 2011537. Fecha de consulta: 29 de julio de 2019.



IV. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Como ya lo expresamos en diversa obra, el fundamento constitucional de la estabilidad en el empleo en México, se encuentra en el Artículo 123 Constitucional,⁸⁸ que establece: *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, y que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.* Particularmente destaca la fracción XXII del Apartado “A”, que protege al trabajador que es despedido injustificadamente de su trabajo, al estipular que: *El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.*

En relación a la estabilidad del empleo, Gómez Charis señala que es aquella que garantiza al trabajador el derecho a permanecer en su empleo en tanto no sobrevenga alguna causa que motive su separación. La estabilidad laboral tiene especial relevancia, puesto que sin este principio los postulados de igualdad y libertad, considerados como un derecho y un deber sociales, quedarían sin sustento. Este principio, en la actualidad, se encuentra consignado en la fracción XXII del artículo 123 Apartado “A” de la Constitución y en la disposición 48 de la vigente Ley Federal del Trabajo; por lo que ante una separación injustificada, el trabajador, a su elección, podrá exigir a que se le reinstale o se indemnice.⁸⁹

⁸⁸ Jesús Rodríguez Cebreros *et al.*, *La Estabilidad en el Empleo y el Derecho Social*, Mexicali, Baja California, Editorial UABC, 2013, p. 37.

⁸⁹ Roberto Gómez Charis, *Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo*, México, Porrúa, 2003, pp. 13-14.



Por su parte Murgas Torrazza refiere que la estabilidad en sentido estricto supone el derecho del trabajador de conservar el empleo mientras no incurra en incumplimiento grave de sus obligaciones, ni surjan circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o incapacidad técnica o económica, que impongan la extinción de la relación de trabajo.⁹⁰

Previo a la reforma laboral de 2012, en México las relaciones de trabajo se establecían como regla por tiempo indefinido, y solo excepcionalmente podrían pactarse por tiempo u obra determinada, o para la inversión de capital determinado; con motivo de la reforma, se incorporaron dos nuevas figuras o modalidades contractuales en materia de trabajo, el *periodo de prueba* y la relación de trabajo para *capacitación inicial*.

La Ley Federal del Trabajo establece ahora en su artículo 35 que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial; subsistiendo la mención de que, a falta de disposición expresa, la relación será por tiempo indeterminado.

Por su parte, el adicionado artículo 39-A prevé que el periodo de prueba solo puede establecerse en contratos por tiempo indeterminado y en contratos por tiempo determinado cuya duración exceda de ciento ochenta días.

La duración y características de dicho periodo de prueba son las siguientes:

⁹⁰ Alfredo Montoya Melgar *et al.*, *En Torno a los Principios del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2005, p. 108.



- a) No podrá exceder de treinta días.
- b) Tratándose de trabajadores de confianza o de aquellos que desempeñarán labores técnicas o profesionales especializadas, la duración del periodo será de hasta ciento ochenta días.
- c) De no acreditarse la habilitación, a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
- d) Según el artículo 153-E, las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se constituirán en empresas con más de 50 trabajadores, y desde luego, deben ser paritarias, es decir, integradas con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.
- e) El contrato respectivo deberá formularse por escrito, en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.
- f) Durante la vigencia del contrato, se garantizará la seguridad social del trabajador.

La relación de trabajo para capacitación inicial se materializa en forma previa a la misma contratación, artículo 39-B, y en ella deberán observarse las siguientes limitantes y características:

- a) No podrá exceder de tres meses.
- b) Tratándose de trabajadores de confianza o de aquellos que desempeñarán labores técnicas o profesionales especializadas, la duración de la capacitación será de hasta seis meses.



- c) De no acreditarse la competencia, a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.
- d) De nueva cuenta hay que destacar que según el artículo 153-E, las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se constituirán en empresas con más de 50 trabajadores, y desde luego, deben ser paritarias, es decir, integradas con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.
- e) El contrato respectivo deberá formularse por escrito, en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.
- f) Durante la vigencia del contrato, se garantizará la seguridad social del trabajador.

El artículo 39-D, señala que los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables y no se pueden aplicar sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos. En el mismo sentido, el artículo 39-E prevé como presunción que, cuando subsista la relación laboral después de concluidos los periodos a prueba o de capacitación inicial, esta se considerará por tiempo indeterminado, y los periodos de prueba o de capacitación inicial se computarán para efectos del cálculo de la antigüedad.

En nuestra opinión, las modificación en comento constituyen en la realidad de nuestro país el mecanismo más eficaz para dar por terminado con el principio de estabilidad en el empleo, que en el marco de la legislación laboral anterior implicaba que el trabajador debía tener la certeza de que mientras no desarrollara alguna conducta grave lesiva del interés patronal, mientras no existieran circunstancias económicas que previa la substanciación de los mecanismos legales justi-



ficaran a favor del patrón la disolución de la relación de trabajo, su permanencia en el empleo no quedaba sujeta a determinaciones subjetivas, unilaterales y, por lo general arbitrarias, de aquel a quien se prestaban servicios personales subordinados, y en razón de ello la estabilidad en el empleo desde el punto de vista de su noción clásica constituía uno de los tesoros más preciados para los trabajadores.

Ahora, existe una aparente facultad discrecional del patrón para determinar la existencia de la habilitación requerida en el contrato con cláusula de prueba, o las competencias del trabajador en el caso del contrato con cláusula de capacitación inicial, más allá de la mención en el sentido de que a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento se determinará el cumplimiento de los extremos aludidos, lo que debe matizarse en el hecho de que en términos a lo dispuesto por el artículo Artículo 153-E de la misma ley, esta comisión solamente es obligatoria para las fuentes de trabajo con más de 50 trabajadores donde quedan incluidas las medianas empresas (de 51 a 100 trabajadores) y grandes empresas (de 101 y más trabajadores), es decir, en el caso de las micro empresas (de 1 a 10 trabajadores) y de las pequeñas empresas (de 11 a 50 trabajadores) esta comisión no es obligatoria, debiéndose resaltar que según los censos oficiales, para 2014 la mayoría de las empresas en nuestro país, esto es, el 99%, se ubican en la dimensión antes anotada.⁹¹

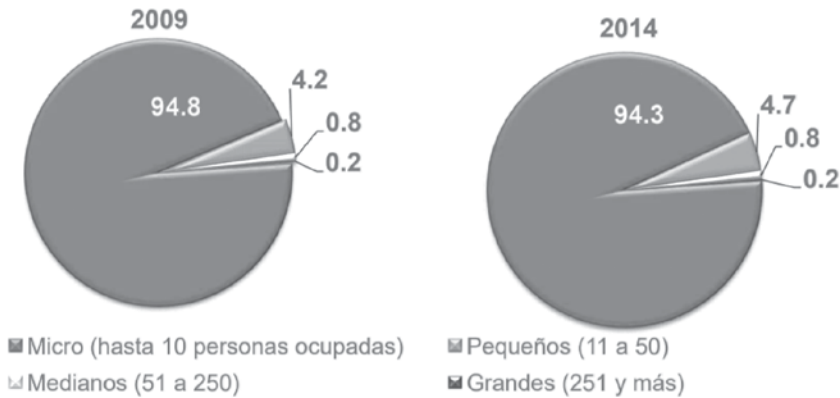
⁹¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Censos Económicos 2014*, México, 2015.



Siguen prevaleciendo los establecimientos micro



Porcentaje de establecimientos según número de personas ocupadas



V. JORNADA DE TRABAJO

Desde el punto de vista constitucional y tratándose de relaciones de trabajo ordinarias, las fracciones I, II, III, XI del apartado “A”, prevén lo siguiente: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas... II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años... III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas... XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres ho-



ras diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos...

Por su parte, tratándose de relaciones de trabajo burocráticas, la fracción I del apartado “B” del artículo 123 constitucional, dispone que: I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Como parte de las normas internacionales, el Convenio 001 de la OIT —mismo que no está ratificado por nuestro país—, denominado *Convenio sobre las horas de trabajo (Industria)* de 1919, incorporó en el artículo 2o. que, *en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, ...*

Respecto de los comercios y oficinas, el Convenio 030 de la OIT, denominado *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, de 1930, en su artículo 3º, establece, ... *Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día...*

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, prevé la existencia de diversas jornadas de trabajo:



- a) *Jornada Especial*. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (Párrafo segundo del artículo 59).
- b) *Jornada Diurna*. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Su duración máxima será de ocho horas (Párrafo primero del artículo 60 y 61).
- c) *Jornada Nocturna*. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima será de siete horas (Párrafo segundo del artículo 60 y 61).
- d) *Jornada Mixta*. Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Su duración máxima será de siete horas y media (Párrafo tercero del artículo 60 y 61).
- e) *Jornada Inhumana*. Es la notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo material y/o intelectual prestado subordinadamente en beneficio del patrón, a juicio del Tribunal, y resulta nula de pleno derecho (Artículo 62 en relación con el artículo 5o. fracción III).
- f) *Jornada Discontinua*. Es aquella en la que al trabajador interrumpe la jornada durante un lapso de una hora por lo menos y está en posibilidad de salir de la fuente de trabajo.⁹²

⁹² Según la jurisprudencia vigente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que la jornada se considere discontinua, el periodo intermedio para descansar y/o tomar alimentos fuera del centro de trabajo debe ser de mínimo una hora, ya que, de lo contrario, se considerará una jornada continua que propiciará la disminución de las horas de trabajo efectivas. *vid.* tesis con número de registro IUS 2003673. Fecha de consulta: 20 de junio de 2019.



- g) *Jornada Continua*. Es aquella en la que el trabajador permanece ininterrumpidamente en la fuente de trabajo durante toda la jornada (Artículo 63).⁹³
- h) *Jornada de Emergencia*. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (Artículo 65).⁹⁴
- i) *Jornada Extraordinaria*. Se presenta en el caso de la prolongación de la jornada por circunstancias estrictamente ligadas al trabajo contratado (Artículo 66).⁹⁵
- j) *Jornada Reducida*. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis y mayores de 15 años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas (Artículo 177).⁹⁶

⁹³ En esta jornada el trabajador tiene derecho a un descanso e media hora por lo menos, y en relación a ella se pueden presentar las siguientes situaciones: a) Si puede salir de la fuente de trabajo, el periodo de descanso no formara parte de la jornada. b) Si no puede salir de la fuente de trabajo, el periodo de descanso formara parte de la jornada y, por lo tanto, se reducen las horas de trabajo efectivo. c) Si durante la jornada continua, el trabajador no disfruta de su periodo de descanso mínimo, este periodo le será computado como tiempo extra laborado. *Vid.* tesis con número de registro IUS 200558. Fecha de consulta: 20 de junio de 2019.

⁹⁴ Según el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, las horas de la *Jornada de Emergencia* se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

⁹⁵ Tratándose de la jornada extraordinaria, de acuerdo con el párrafo segundo de los artículos 67 y 68, las horas adicionales, que no excedan de nueve semanales, se pagarán con un cien por ciento más del salario correspondiente a las horas ordinarias, es decir, dobles. En el caso de horas extras laboradas en un número superior a nueve semanales, la paga se efectuará por un doscientos por ciento más, es decir, se pagarán triples.

⁹⁶ Según los artículos 177 y 178 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la jornada reducida, entre los periodos de la jornada, el menor disfrutará de reposos de una hora por lo menos; además, está prohibido que dichos menores laboren horas extraordinarias, los días domingos y sus días de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extras se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, mis-



k) *Jornada Ilimitada*. Se materializa tratándose de quienes son trabajadores domésticos, ahora denominadas *Personas Trabajadoras del Hogar*, específicamente de aquellos que habitan en el mismo domicilio en donde prestan sus servicios, los cuales tienen derecho a un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas (Artículo 333).⁹⁷

En este apartado, tal y como lo señalamos al abordar el tema del derecho humano a la no discriminación e igualdad en el empleo y ocupación, podemos deducir que existe una abundante regulación a nivel de normas internacionales, constitucionales y reglamentarias; pero de nueva cuenta, al materializarse las relaciones de trabajo, existen múltiples supuestos en los que se vulneran las limitantes impuestas a las jornadas y se obstaculiza el acceso a los beneficios derivados de la inobservancia de dichas limitantes.

Como parte de estos supuestos encontramos los relacionados con la carga de la prueba respecto del tiempo extra, los criterios relacionados con las reclamaciones inverosímiles y la fijación de la jornada como parte del contrato individual de trabajo.

No resulta poco común que los trabajadores presten servicios personales subordinados por periodos superiores a los máximos previstos por la legislación laboral; ante ello, la Ley Federal del Trabajo vigente hasta noviembre de 2012,

ma situación que prevalece respecto de los días domingos y de descanso obligatorio, los cuales deberán pagarse con un doscientos por ciento más.

⁹⁷ Los trabajadores del hogar, según el artículo 336 de la Ley Federal del Trabajo, tienen derecho además a disfrutar de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo, y mediante consenso entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.



decretaba que el patrón tenía la obligación de probar su dicho cuando existiera en forma genérica controversia sobre la duración de la jornada de trabajo.

Con motivo de la reforma de 2012, ahora la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre... *Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales*; lo que trae como consecuencia que cuando el trabajador manifiesta haber laborado una jornada que exceda de nueve horas extras semanales, la carga de la prueba respecto de las horas excedentes le corresponde a él, situación que desde luego rompe con el principio de mejor posibilidad probatoria de que está investido el derecho del trabajo en nuestro país, según el mismo artículo 784; particularmente con su modalidad genérica, que consiste en el hecho de que, en los conflictos obrero-patronales, *La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador* quedando contemplados aquí todos los supuestos en los que, sin necesidad de enumerarlos, las leyes de seguridad social, civiles, penales, fiscales, administrativas, o de cualquier materia, impongan la obligación al patrón de elaborar y conservar los documentos de que se trate.

Por cuanto hace a la credibilidad de la afirmación del trabajador respecto de haber laborado horas adicionales a su jornada máxima, el 12 de abril de 1993, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la Octava Época, fijó un criterio que ha provocado auténticas injusticias para los trabajadores por parte de los tribunales ordinarios, al considerar que *cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con*



*base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.*⁹⁸

Por su parte, el 22 de marzo de 2017, en relación con las reformas de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, la hoy Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la Décima Época, fijó un criterio acotando los efectos de la jurisprudencia antes mencionada, al establecer que *la calificación de inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, no pueden traer como consecuencia que el patrón deje de observar la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, ni eximirlo del pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar.*⁹⁹

En cualquier caso, es común que la aplicación de estos criterios prive en la práctica a los trabajadores del pago del tiempo extra realmente laborado más allá de las nueve horas extras semanales, ya que, al imponérseles la carga de acreditar la labor desarrollada por el tiempo excedente, por la dinámica misma de la relación laboral, carecen de elementos objetivos para cumplir dicha carga, que puede implicar una vulneración de su derecho a la justa retribución.

Una situación similar prevalece respecto de la fijación de la jornada como parte del contrato individual de trabajo; en efecto, no obstante que la fracción V del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, señala que uno de los requisitos del es-

⁹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 207780. Fecha de consulta: 29 de julio de 2019.

⁹⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Seminario Judicial de la Federación*. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>. *vid.* tesis con número de registro IUS 2014583. Fecha de consulta: 29 de julio de 2019.



critero en que consten las condiciones de trabajo es precisamente *la duración de la jornada*; en la práctica, no pocos contratos de trabajo suelen hacer referencia genérica a la jornada de trabajo con la única limitante de no exceder los máximos legales, incorporando además la facultad patronal de fijar y modificar unilateralmente dichas jornadas de acuerdo con las necesidades de la empresa. Desde luego, esta postura al aplicarse podrá resultar violatoria de los derechos de los trabajadores, ya que, si bien es cierto, resulta válido que la parte patronal fije la o las jornadas de trabajo a las que tendrá que sujetarse el trabajador, respetando los límites legales, también es cierto que las diferentes jornadas debe quedar claramente como parte del contrato, para de esta manera vincular en su cumplimiento al asalariado, lo que en la especie no acontece.

VI. TRABAJO DECENTE, SALARIO Y REFORMAS LABORALES EN MÉXICO

Dentro de los argumentos esgrimidos por los gestores de la reforma laboral de 2012, uno de los más sobresalientes fue el hipotético abatimiento del desempleo generado por la rigidez del derecho laboral clásico en México, y la afirmación de que la flexibilización de la norma en sus ámbitos sustantivo y procesal, propiciaría la inversión de capital y la generación de empleo.

De hecho, se afirmó en la exposición de motivos de la reforma laboral,¹⁰⁰ que al abatir la rigidez de la Ley Federal del Trabajo, se propiciaría la creación de inmediato de 400,000 puestos de trabajo. Como parte del espíritu de la reforma, también se incluyó en el artículo 2º el propósito de que el trabajo generado debía

¹⁰⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Procesos Legislativos, Exposición de Motivos Ley Federal del Trabajo*. Disponible en <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xA-V9aeO7428Yt0iqXz0bcTflSyaOBqtP4p3FOYDbZ+r2v3E/kxr+Saw==>. Fecha de consulta: 28 de julio de 2019.



tener la condición de ser digno o decente, incluyéndose dentro de dichas características el acceso a un salario remunerador en la búsqueda del equilibrio en las relaciones obrero patronales.

Acorde con ello, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, al enunciar las bondades del salario mínimo, estableció que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

En el mismo sentido, bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo, se integró el concepto de *Trabajo Decente*,¹⁰¹ mismo que en uno de sus aspectos principales, implica el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, y crecimiento económico.

Por su parte, Jan Sithole¹⁰² establece que cuando hablamos de *Trabajo Decente*, estamos ante la presencia de un empleo que permite al trabajador la certeza de un puesto de trabajo seguro, así como el acceso a un salario digno que propicia el sostenimiento de su familia y asegura su futuro, como parte de sus derechos fundamentales.

Vistas las observaciones formuladas a las figuras sustantivas que anteceden, podemos concluir que en México, las reformas laborales, nacidas eminentemente del sector empresarial de nuestro país y respaldada por la corriente globalizadora internacional, no ha contribuido para otorgar a las y los trabajadores un escenario pertinente para gozar de un trabajo decente; ya que como esta-

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo, Trabajo, Revista de la OIT, Numero 57, *El Trabajo Decente, Centro de Atención*. Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_082244/lang--es/index.htm. Fecha de consulta: 12 de julio de 2019.

¹⁰² *Ibid.*, p. 8.



blece Virgilio Levaggi¹⁰³ no podemos considerar como trabajo decente, aquel que no permite un empleo estable y el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, al violentarse los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

La carencia de un trabajo decente para el común de los trabajadores mexicanos, resulta fácilmente verificable si observamos la ineficacia de los sistemas de seguridad social, incluida la de sus fondos de pensiones; los precarios salarios que se perciben y el establecimiento de diversas figuras contractuales que violentan la estabilidad en el empleo, entre otras, la subcontratación, el contrato con periodo de prueba y el contrato de capacitación inicial, la flexibilización del despido, y los mecanismos establecidos para limitar la generación de salarios caídos en caso de juicio, aun tratándose de la reinstalación lo que resulta más injusto. Esto asociado además a la ya comentada ineficacia y lentitud en la impartición de justicia laboral.

De manera particular, como parte de los efectos de la reforma laboral, tal y como narra Maximiliano Gracia Hernández, según los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en los primeros cuatro años de vigencia de la reforma se crearon cerca de 2,400,000 empleos, pero de ellos, el 70% se consideran empleos precarios, ya que no superaban los tres salarios mínimos; además de que el número de trabajadores que percibían más de cinco salarios mínimos descendió.¹⁰⁴

¹⁰³ Virgilio Levaggi, ¿Qué es el trabajo decente? Disponible en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm. Fecha de consulta: 13 de julio de 2019.

¹⁰⁴ Maximiliano Gracia Hernández, *Milenio.com, Firmas*. Disponible en <https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mas-empleo-en-mexico-pero-mas-precario>. Fecha de consulta: 2 de julio de 2019.



Precariedad de los empleos que se acentúa con el paso del tiempo si tomamos en cuenta que, para el segundo trimestre de 2018, la situación era menos halagadora, ya que, según los datos proporcionados por INEGI, la población ocupada de 15 años o más ascendía a 53,785, 257 personas. De ellas, el 16.18%, es decir, 8,705,172 personas, tenía un ingreso de hasta un salario mínimo, esto es, 88.36 pesos diarios.¹⁰⁵

El 28.42%, que corresponde a 15,287,116 personas tenían un ingreso de hasta dos salarios mínimos, esto es, 176.72 pesos diarios. Por su parte el 18.10% que corresponde a 9,739,678 mexicanos, tenía un ingreso de hasta tres salarios mínimos, esto es, 256.08 pesos diarios, y el 12.89%, de los trabajadores, es decir 6,936,174 personas, tenía un ingreso de hasta cinco salarios mínimos, esto es, 441.80 pesos diarios. Solamente el 4.49%, 2,419,355 percibía más de cinco salarios mínimos.

En el tema relacionado con el debate anual de la fijación del precario salario mínimo en México, participan activamente líderes político y empresariales, académicos, economistas, y sindicatos, entre otros, pero sistemáticamente, los pronunciamientos no son eficaces para establecer un salario decente, lo que relacionado con la precaria economía doméstica, ha propiciado que en los últimos 25 años, este insuficiente salario mínimo haya perdido el 16.3% de su poder adquisitivo,¹⁰⁶ y tan solo durante los primeros cuatro años posteriores a la entrada en

¹⁰⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Banco de Indicadores*. Disponible en <http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070000000000000&cag=00>. Fecha de consulta: 11 de noviembre de 2018.

¹⁰⁶ Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM. *Poder Adquisitivo del Salario en México*. Disponible en http://enes.unam.mx/?lang=es_MX&cat=economia-y-negocios&tpl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento. Fecha de consulta: 16 de mayo de 2017.



vigor de la reforma, no obstante la *voluminosa generación del empleo* que la misma provocó, el salario mínimo perdió el 9.65% de su poder adquisitivo.¹⁰⁷

Cabe destacar que, mediante resolución de fecha 17 de diciembre de 2018, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 1 de enero de 2019,¹⁰⁸ emitida por el H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, relativa a los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2019, se determinó los siguiente:

- a) Para la aplicación de los salarios mínimos, se crean dos áreas geográficas.
- b) El área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, integrada 42 municipios.¹⁰⁹
- c) El área de Salarios Mínimos Generales, integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales (alcaldías) de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana.

¹⁰⁷ Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM. *El Poder Adquisitivo Durante la Presidencia de Enrique Peña Nieto*. Disponible en <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-122-mexico-se-agudiza-la-superexplotacion-del-trabajo-continua-la-perdida-del-poder-adquisitivo-del-salario-de-9-65-con-pena-nieto/#6>. Fecha de consulta: 18 de mayo de 2017.

¹⁰⁸ *Diario Oficial de la Federación. Salarios mínimos 2019*. Disponible en http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018. Fecha de consulta: 28 de junio de 2019.

¹⁰⁹ Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáríc, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas.



- d) El salario mínimo general vigente a partir del 1o. de enero de 2019 en el área geográfica de la Zona libre de la Frontera Norte, es de \$176.72 pesos diarios.
- e) El salario mínimo para el resto de los municipios del país y alcaldías de la Ciudad de México, será de \$102.68 pesos diarios.

En este apartado y en el escenario normativo expuesto en esta monografía, es evidente que la diferenciación de los salarios mínimos para las anotadas áreas resulta por demás discriminatorio y poco decente; por una parte, en virtud de que no existen elementos objetivos suficientes para justificar la diferenciación, más allá de las extensas *consideraciones* que incorpora la resolución; por otra parte, en razón de que los montos fijados, de manera alguna dan cumplimiento al imperativo previsto por la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que los salarios mínimos determinados no son suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Según el equipo de investigación encabezado por la Dra. Graciela Teruel Belismelis del Instituto de Investigación para el Desarrollo con Equidad (EQUIDE), el salario mínimo debía ascender a \$353.00 pesos diarios.¹¹⁰

Para colmo, cumpliendo con la tradición nacional de la existencia de contrastes absurda; según la revista Forbes,¹¹¹ México se perfila como la economía número 10 del mundo y la segunda a nivel América Latina; pero a la par, tiene el salario

¹¹⁰ Graciela Teruel Belismelis *et al.*, *Estudio Pobreza persistente en México, mercados laborales con bajos salarios*. Disponible en <https://ibero.mx/prensa/estudio-pobreza-persistente-en-mexico-mercados-laborales-con-bajos-salarios>. Fecha de consulta: 25 de julio de 2019.

¹¹¹ Forbes México, *México se perfila como la economía 10 a nivel mundial*. Disponible en <http://www.forbes.com.mx/mexico-se-perfila-como-la-economia-10-nivel-mundial/#gs.VeKpj5k>. Fecha de consulta: 21 de julio de 2019.



más bajo de los 12 países latinoamericanos con mejor economía,¹¹² y el peor salario de los 34 países que conforman la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)*.¹¹³

Es evidente que la esencia de los beneficios que respaldaban los argumentos que justificaban el carácter preferente de las reformas, y de las reformas en sí consideradas, no se ha cumplido, ya que la mayoría de los puestos de trabajo generados a la luz de la norma reformada son precarios y nada decentes en la concepción de la OIT.

VII. LA AGENDA 2030, PROSPECTIVA PARA MÉXICO

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se reunió durante el mes de septiembre de 2015 en Nueva York, para analizar y en su caso aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible; el documento emanado de dicha reunión se denominó *Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Dicho documento, está conformado esencialmente por 17 objetivos, cuya finalidad es poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede rezagado para el 2030.¹¹⁴

En relación a la temática abordada en esta monografía y, desde luego, sin restar importancia a ninguno de los aspectos incorporados a dicha agenda, nos permitimos resaltar algunos de sus objetivos y metas, para de esta manera, poder efec-

¹¹² Costa Rica, Argentina, Uruguay, Chile, Guatemala, Ecuador, Paraguay, Bolivia, Perú, Brasil, Colombia y México.

¹¹³ Finerio, *El salario mínimo en México*. Disponible en <https://blog.finerio.mx/blog/el-salario-minimo-en-mexico-deberia-ser-de-413-pesos-al-dia-y-12400-al-mes>. Fecha de consulta: 21 de julio de 2019.

¹¹⁴ Naciones Unidas México, *Agenda 2030*. Disponible en <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.



tuar un análisis de la situación que impera en nuestro país en estos tópicos, así como cuáles son las expectativas a futuro.

Del objetivo número 1, denominado *Fin de la Pobreza*, resaltamos la meta 1.1 que señala: *Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día.*

Del objetivo número 5, denominado *Igualdad de Género*, resaltamos las siguientes metas, 5.1 *Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo;* 5.4 *Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.*

Y del objetivo número 8, denominado *Trabajo Decente y Crecimiento Económico*, resaltamos las siguientes metas, 8.1 *Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados;* 8.3 *Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros;* 8.5 *De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;* 8.6 *De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación;* 8.7 *Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas*



*de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas; 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios; 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.*¹¹⁵

En nuestra opinión, tomando en cuenta la dinámica social de nuestro país, y no obstante que, según lo que manifestamos en el tema precedente, México se perfilaba en 2014 como la economía número 10 del mundo y la segunda a nivel América Latina, y no solo eso, ya que según las previsiones de la consultora *Pricewaterhouse Coopers* (PWC) del Reino Unido, para 2050, tomando en cuenta el crecimiento demográfico, la productividad, el progreso tecnológico, el comercio internacional y las invenciones, nuestro país se perfila para ocupar el lugar número 7 entre las economías mundiales más importantes;¹¹⁶ no existen indicios suficientes para considerar que México ha cumplido, ni cumplirá, con la mayoría de los objetivos de dicha Agenda; lo que se afirma por las siguientes razones:

En materia de poner fin a la pobreza, objetivo que desde luego está intimidante ligado con el área laboral en nuestro país, la noticias no son nada halagadoras.

¹¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.

¹¹⁶ PWC, *The Long View How will the global economic order change by 2050?* Disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia/assets/pwc-world-in-2050-final-report.pdf>. Fecha de consulta: 30 de julio de 2019.



Para el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CO-NEVAL),¹¹⁷ según el estudio para la Medición de la Pobreza en México por el periodo 2008-2018, el número de personas con ingreso inferior a la línea de pobreza y a la línea de pobreza extrema, ha aumentado en términos reales en los últimos 10 años, pasando de 54.7 millones a 61.1 millones en el primer caso, y de 18.7 millones a 21 millones en el segundo caso, de lo que se infiere que, al día de hoy, por lo menos el 47% de la población se encuentra en estado de pobreza y más del 16% de ellos en pobreza extrema, muy alejados de las metas de la agenda 2030.

Alcanzar los Objetivos de la Agenda 2030, es poco menos que imposible cuando la generación de empleo en el país se presenta en condiciones de precariedad absoluta y, por lo tanto, es de baja calidad, ya que corresponde principalmente a jornadas reducidas con salarios inferiores al mínimo, o a jornadas de 48 horas con salarios que no superan el doble del mínimo general; esto sin tomar en cuenta el gravísimo rezago educativo, la falta de acceso a servicios de salud, de acceso a la seguridad social, la precariedad de la vivienda, la inseguridad, los altos índices de violencia con más del 96% de impunidad en los delitos cometidos¹¹⁸ y la discriminación salarial de que son objeto las mujeres y las personas con discapacidad.

Específicamente, según la *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares 2018*¹¹⁹ elaborada por el INEGI, las mujeres en promedio perciben un salario inferior en 40% con respecto a los hombres; y esta discriminación subsiste tra-

¹¹⁷ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, *Medición de la Pobreza en México por el periodo 2008-2018*. Disponible en <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>. Fecha de consulta: 06 de agosto de 2019.

¹¹⁸ México Evalúa, *Hallazgos 2018: Seguimiento y evaluación del sistema de justicia penal en México*. Disponible en <https://www.mexicoevalua.org/2019/08/07/hallazgos-2018-seguimiento-evaluacion-del-sistema-justicia-penal-en-mexico/>. Fecha de consulta: 06 de agosto de 2019.

¹¹⁹ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares 2018*. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentacion_resultados.pdf. Fecha de consulta: 06 de agosto de 2019.



tándose de los ingresos por parte de las personas con discapacidad; la misma situación que prevalece al contrastar las diferentes regiones del país, principalmente respecto de la población de la región sur frente a la del norte, lo que acentúa la desigualdad entre los mexicanos.

Por cierto, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, al enunciar las *bondades* del salario mínimo, establece que “... *El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos*”, nada más alejado de la realidad.

En nuestra opinión, las enarboladas reformas laborales, no ha servido para brindar a una parte importante de la población en México el acceso por lo menos a alimentos básicos diarios, ya no digamos el acceso a vestido, salud, transporte, no ha servido para sacarlos de la pobreza extrema en la que se encuentran.

Del estudio denominado *Desigualdad Extrema en México: Concentración del Poder Económico y Político*,¹²⁰ elaborado por el Dr. Gerardo Esquivel Hernández, bajo el auspicio de *Oxford Committee for Famine Relief* (OXFAM), se desprenden los siguientes datos que resultan sumamente ilustrativos, y corroboran lo aquí afirmado:

- a) En México, el número de millonarios creció en 32% entre 2007 y 2012, en el mismo periodo en el mundo, el número de ricos disminuyó en 0.3%.
- b) En México para 2014 existían 16 multimillonarios, respecto de los cuales para 2003, sus fortunas representaban el equivalente a \$25,600 millones

¹²⁰ *Oxford Committee for Famine Relief*. Disponible en https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/desigualdadextrema_informe.pdf



de dólares, pero para 2014 la riqueza de esas mismas personas ascendía \$142,900 millones de dólares.

- c) Para el año 2002, los 4 hombres más ricos de México eran propietarios del 2% del producto interno bruto; para 2014, estas mismas personas poseían el 9% del producto interno bruto.
- d) Estos 4 mega millonarios basan sus fortunas en privilegios fiscales y concesiones otorgadas por el poder político mexicano, que ninguna relación guardan con la producción de bienes que satisfagan necesidades básicas de los mexicanos, específicamente telefonía, minería, televisión, y banca.
- e) En México, parte de los hombres más ricos del mundo conviven con más de 60 millones de pobres.

La política fiscal mexicana favorece a quien más riqueza tiene, ya que grava el consumo por encima del ingreso, el sistema tributario favorece y permite el aumento de la riqueza de los más privilegiados.

Según la revista *Forbes*, México se perfila como la economía número 10 del mundo y la segunda a nivel América Latina, lo que tiene como antecedente el que "... desde su ingreso al GATT (Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles, por sus siglas en inglés) en 1986, México ha acumulado a la fecha 10 Tratados de Libre Comercio con 45 países, 30 Acuerdos para la Promoción y Protección Recíproca de las Inversiones y 9 acuerdos de comercio (Acuerdos de Complementación Económica y Acuerdos de Alcance Parcial) en el marco de la Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI). Esto y su participación activa en organismos y foros multilaterales, lo ha llevado a lograr hoy casi 800,000 millones de dólares al año con el resto del mundo, así lo confirma la Secretaría de Economía. Las exportaciones se han multiplicado por siete por lo que la radio-



grafía de la industria mexicana se ha transformado. En 1993 nuestro país exportaba 51 mil 886 millones de dólares, sólo el 37% de las manufacturas y el 70% era petróleo; ya para el 2012 se habían alcanzado los 370 mil 705 millones y hoy exporta el 87% de las manufacturas y sólo el 15% en minería. Al día de hoy, el titular de la dependencia Idelfonso Guajardo, estima que la Inversión Extranjera Directa (IED) en México podría alcanzar una cifra récord entre 30 y 35 mil millones de dólares y que están por dar a conocer las cifras oficiales de IED al cierre del 2013, pero adelanto que será un año récord en captación de capital foráneo”.¹²¹

Los precedentes datos macroeconómicos resultan absolutamente ciertos, y tiene sus cimientos en las reformas estructurales tan aclamadas por el poder económico y político en México, y cómo no va a ser así, si entre otras situaciones, para los inversionistas extranjeros las políticas laborales constituyen campo fértil para el aumento de su riqueza, al permitirse la generación de relaciones de trabajo precarias, con salario miserables, contratos sin estabilidad, y sin responsabilidad en materia de seguridad social como consecuencia de la legalización de la subcontratación o suministro de personal a cargo de terceros, de los contratos de capacitación inicial o con cláusula a prueba.

En contrapartida, y a pesar del debate anual de la fijación del salario mínimo en México, en el que participan líderes político y empresariales, académicos, economistas, y sindicatos, entre otros, este salario ha perdido en los últimos 25 años el 16.3% de su poder adquisitivo.¹²²

¹²¹ *Forbes*. Disponible en <http://www.forbes.com.mx/mexico-se-perfila-como-la-economia-10-nivel-mundial/#gs.VeKpj5k>

¹²² Escuela Nacional de Estudios Superiores de la UNAM, *Poder Adquisitivo del Salario en México*. Disponible en http://enes.unam.mx/?lang=es_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento.



Ante los nuevos esquemas de contratación laboral, según el informe para el primer trimestre de 2016 que presentó el Banco de México,¹²³ si bien aumentó el número de puestos de trabajo para empleos que otorgan a los trabajadores menos de un salario mínimo, un salario mínimo, dos salarios mínimos y hasta tres salarios mínimos; en el caso de los puestos de trabajo que otorgaban a sus trabajadores más de tres salarios mínimos, el número se redujo en 1,100,000 empleos; y para el caso de puestos de trabajo que otorgaba a sus trabajadores más de cinco salarios mínimos, el número se redujo en 480,000 empleos.

En las anotadas condiciones y ante el hecho objetivo de que, según INEGI, en los 15 trimestres posteriores a septiembre de 2015, fecha en la que estableció la Agenda 2030, bajo el auspicio de la ONU, el Producto Interno Bruto (PIB) en México apenas alcanzó el 2.08 en promedio, y más aún, en los dos primeros trimestres de 2019, el Producto Interno Bruto (PIB) no ha rebasado más del 0.2%, al pasar de 1.2% durante el primer trimestre de 2019 a -0.8% para el segundo trimestre del mismo año;¹²⁴ cifras y tendencia que nos indican que lejos nos encontramos de alcanzar la generación de un PIB de al menos 7% anual en contraposición al punto 8.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a que hace alusión la Agenda 2030.

Visto lo expuesto con antelación, como parte de un ejercicio de reflexión, nos permitimos formular los siguientes cuestionamientos:

¹²³ BancodeMéxico. Disponible en <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/trimestral-inflacion/%7BFC43890F-49AB-D4B0-EF27-E634FFC-01D60%7D.pdf>

¹²⁴ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, *Producto Interno Bruto*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>. Fecha de consulta: 12 de agosto de 2019.



- a) ¿Ante el alto índice de trabajadores en el sector informal, existen posibilidades reales de encontrar en el marco normativo, nacional e internacional, mecanismos que propicien el respeto a sus derechos humanos y el acceso al trabajo decente?

- b) ¿Existen indicios objetivos para considerar que a mediano plazo se puede eliminar la discriminación existente respecto del trabajo de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores, integrantes de la comunidad LGBTQ, migrantes y grupos indígenas?

¿Con la normatividad existente, es posible regular eficazmente las relaciones de trabajo generadas a la luz de las nuevas tecnologías?

- a) ¿Las nuevas formas de contratación laboral, propician el respeto de los derechos humanos y el trabajo decente?

- b) ¿Existen en nuestro país mecanismos adecuados en materia de políticas públicas para permitir que las bondades de la macroeconomía repercutan favorablemente en la meta de alcanzar el trabajo decente?

- c) ¿Es realmente accesible para México el cumplimiento de los Objetivos de la Agenda 2030?



VIII. FUENTES DE CONSULTA

Bibliografía:

MONTOYA MELGAR, Alfredo *et al.*, *En Torno a los Principios del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2005.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global*. México, Porrúa, 2011.

GARCÍA, Anselmo *et al.*, *Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores*. Santiago de Chile, CEPAL, 1999.

ARESE, César, *Derechos Humanos Laborales*. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 2014.

ROJAS MIÑO, Irene, *Subcontratación Laboral, Suministro de Trabajo y Cesión Ilegal de Trabajadores*. Santiago de Chile, Abeledo Perrot, 2011.

RODRÍGUEZ CEBREROS, Jesús, *et al.*, *La Estabilidad en el Empleo y el Derecho Social*. Mexicali, Baja California, Editorial UABC, 2013.

CLÍMENT BELTRÁN, Juan B., *La Modernidad Laboral*. México, Esfinge, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Primera Edición, México, Porrúa, 1972.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, *La huida del Derecho del Trabajo*. Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica, n. 12. España, 1992.

Poder Judicial de la Federación, *Derechos Humanos: Parte General*. México, SCJN, 2013.

BUCIO MÚJICA, Ricardo Antonio coord., *Reporte sobre la discriminación en México 2012*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012.



GÓMEZ CHARIS, Roberto, *Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo*, México, Porrúa, 2003.

RUESGA BENITO, Santos M., coord., *Transformaciones laborales en España: A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

Normativa:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convenio 01 de la OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo (Industria)* 1919.

Convenio 29 de la OIT, *Convenio Sobre el Trabajo Forzoso* (1930).

Convenio 30 de la OIT, *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)*, 1930.

Convenio 111 de la OIT *Convenio Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)* 1958.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Protocolo relativo al Convenio Sobre el Trabajo Forzoso 2014.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.



Páginas electrónicas:

<http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodico/trimestral-inflacion/%7BF43890F-49AB-D4B0-EF27-E634FFC-01D60%7D.pdf>

<http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-122-mexico-se-agudiza-la-superexplotacion-del-trabajo-continua-la-perdida-del-poder-adquisitivo-del-salario-de-9-65-con-pena-nieto/#6>.

<https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5547224&fecha=26/12/2018.

http://enes.unam.mx/?lang=es_MX&cat=economia-y-negocios&pl=en-25-anos-el-poder-adquisitivo-del-salario-minimo-perdio-763-por-ciento.

<https://blog.finerio.mx/blog/el-salario-minimo-en-mexico-deberia-ser-de-413-pesos-al-dia-y-12400-al-mes>.

<http://www.forbes.com.mx/mexico-se-perfila-como-la-economia-10-nivel-mundial/#gs.VeKpj5k>.

<https://www.fundeu.es/recomendacion/uberizacion-y-uberizar-terminos-validos/>.

<https://ibero.mx/prensa/estudio-pobreza-persistente-en-mexico-mercados-laborales-con-bajos-salarios>.

www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2019_05.pdf.

<http://www.beta.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=0070000000000000&cag=00>.

<https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>.



https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentación_resultados.pdf.

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_5.pdf.

<https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mas-empleo-en-mexico-pero-mas-precario>.

<https://www.mexicoevalua.org/2019/08/07/hallazgos-2018-seguimiento-evaluacion-del-sistema-justicia-penal-en-mexico/>.

<http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>.

<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_082244.pdf.

<http://www.oniess.mx/index.php/features/integrantes>.

<http://www.oxfamexico.org/desigualdad-extrema-en-mexico-concentracion-del-poder-economico-y-politico/#.V75exJhChc>

<https://www.pwc.es/es/publicaciones/economia/assets/pwc-world-in-2050-final-report.pdf>.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400006.

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx.v?id>.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.

Derechos humanos laborales y los derechos colectivos

Carlos Reynoso Castillo

SUMARIO: I. Introducción. II. Los derechos humanos como fundamento. III. Los derechos humanos en las relaciones colectivas. IV. La dimensión internacional de los derechos colectivos. V. Conclusiones. VI. Bibliografía. VII. Anexos.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, asistimos a un momento de gran trascendencia en la evolución de los sistemas jurídicos en todo el mundo; en efecto los grandes paradigmas y conceptos en los cuales se construyó el derecho sobre todo durante el siglo XX, hoy en día se encuentran severamente cuestionados, no solo en sus principios e instituciones sino también en los mecanismos de solución de conflictos que se habían diseñado. El Derecho del trabajo no ha escapado a estas circunstancias y hoy en día también se ha visto confrontado a nuevas realidades que han puesto en un predicamento su viabilidad y funcionalidad. Hay que recordar como en su momento se habló de la legislación industrial en el siglo XIX en Europa, como un conjunto de normas que se consideraban necesarias para la debida marcha de la naciente industria; sin embargo esas reglas pronto mostrarían sus limitaciones frente a las necesidades de la empresa pero sobre todo frente a la precariedad en



la cual las personas trabajadoras desarrollaban sus actividades; de esta manera, se iría avanzando poco a poco y de manera progresiva hacia la construcción de una rama jurídica que reconociera, como punto de partida, las desigualdades económicas de las partes en las relaciones laborales, así como la necesidad de protección de las personas trabajadoras en los centros de trabajo. De esta manera el “edificio” normativo laboral iría tomando forma para, en muy poco tiempo, verse como una sólida rama del derecho con plena autonomía, pero sobre todo como un conjunto de normas con un arraigado sentido social y de justicia, que se iría reconociendo y consolidando prácticamente en todo el mundo a lo largo del siglo XX.

En el caso de México, por ejemplo, las etapas de este desarrollo se presentaron de manera similar a como lo harían buen parte de los países latinoamericanos, es decir, con un proceso revolucionario independentista en la primera mitad del siglo XIX, en donde la libertad de trabajo sería reconocida en las constituciones políticas de la época; más tarde con un amplio periodo de industrialización en diversas áreas de la economía de cada país, en donde el derecho privado mostraría sus limitaciones para hacerse cargo de la regulación de las nacientes relaciones laborales; y más tarde, con la aparición de regulaciones aisladas que se ocupaban de algunos temas concretos de las relaciones obrero patronales, en aspectos como las jornadas de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, etc. En el caso mexicano, las contradicciones políticas y sociales de fines del siglo XIX y principios del XX, sirvieron de escenario para el estallido de una revolución, que estaba ampliamente motivada por las inconformidades y reclamos de amplios sectores sociales como los campesinos y los obreros de la época. Esta guerra civil se tradujo en 1917 en la adopción de un nuevo marco normativo para la organización de la sociedad y el Estado mexicano. Ese nuevo marco reconoció los reclamos y necesidades de los inconformes, y en el caso concreto de las y los trabajadores, éstos verían reflejadas buena parte de sus aspiraciones en un conjunto de disposiciones constitucionales vanguardistas y revolucionarias, que se referían a sus derechos frente a los patrones. De esta manera, nacía el Derecho constitu-



cional del trabajo, pero sobre todo se iniciaba un largo proceso que a lo largo del siglo XX estarían dirigido a detallar, reglamentar y consolidar un Derecho del trabajo clasista, reivindicador y protector de la clase económicamente débil en las relaciones laborales.

En ese desarrollo hubo momentos clave que muestran ese camino que han seguido las normas laborales hacia su estructuración; así por ejemplo en 1917 se constitucionaliza la regulación obrero patronal, en 1931 se federaliza la legislación laboral, en 1942 se crea el seguro social, en 1962 se legaliza un régimen laboral especial para las y los trabajadores al servicio del estado, en 1970 se incorporan nuevos conceptos y derechos a la legislación laboral, en 1980 se hacen importantes reformas al derecho procesal del trabajo, en 2012 se incorporan a la ley laboral conceptos flexibilizadores en las relaciones laborales, en 2017 se reforma a nivel constitucional el modelo de justicia laboral heredado de la revolución mexicana, y al mismo tiempo se avanza hacia la consolidación de la libertad y democracia sindical en México; estos dos últimos aspectos serían objeto de un cambio profundo en la correspondiente reglamentación secundaria en 2019. En todo ese camino han sido los derechos humanos una idea que siempre ha estado presente, de manera expresa o implícita, en el legislador mexicano.

II. LOS DERECHOS HUMANOS COMO FUNDAMENTO

En todo este proceso de construcción de un sistema jurídico y de un Derecho del trabajo estructurado, cabe señalar la importancia y trascendencia que han tenido los Derechos humanos, como concepto e idea orientadora.¹²⁵ En efecto los derechos humanos tienen antecedentes lejanos en antiguas civilizaciones en las cua-

¹²⁵ Cf. Carlos Reynoso Castillo, *Derechos humanos laborales*, 2a. ed. México, UAM-Tirant lo Blanch, 2017, pp. 17 y ss.



les la idea de protección de la persona como eje articulador de derechos frente al Estado haría su aparición en diversas disposiciones jurídicas.¹²⁶ Esta idea estuvo presente en el siglo XIX en los primeros esbozos del Derecho del trabajo; hay que recordar que las aspiraciones de independencia en varios países latinoamericanos se tradujeron en la también aspiración por contar con una Constitución política que les diera un marco jurídico para la organización de los estados, así como un conjunto de derechos y garantías para sus ciudadanos, entre las cuales estaba inicialmente la libertad de trabajo, como pensamiento y garantía fundante del desarrollo jurídico laboral de la época. Posteriormente, cabe recordar como en los debates llevados a cabo por la comisión redactora de lo que a la postre sería el artículo 123 constitucional hacia fines del año 1916, y fundamento básico del Derecho del trabajo en México, la idea de los derechos humanos como fundamento y argumento para la protección de las personas trabajadoras estuvo presente.¹²⁷

De igual manera en la mayoría de las etapas de ese desarrollo de las normas sobre el trabajo, serían los derechos humanos un referente del legislador al momento de modificar y reformar las normas laborales y sociales en México, por ejemplo en 1931 con motivo de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, así como en 1970 cuando la misma se modificó y reformó, o más recientemente en el año 2012 con motivo de la reforma en varios temas sobre todo del derecho individual del trabajo, en donde se incorporaron a la Ley conceptos tan importantes como el “trabajo digno o decente” o la “igualdad sustantiva”, todos ellos que forman parte de un intento por fortalecer los derechos humanos y la dignidad de las y los trabajadores.

¹²⁶ Cf. Carlos Quintana Roldán y Norma Sabido Peniche, *Derechos Humanos*, 5a. ed. México, Porrúa, 2009, pp. 4-7.

¹²⁷ Cf. Juan de Dios Bórquez, *Crónica del Constituyente 1916-1917*, México, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, M.A. Porrúa, 2016, pp. 186 y ss.



Tal vez vale la pena hacer una anotación especial para el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual nace en 1919, y que apoyó enormemente la construcción del Derecho del trabajo en Latinoamérica a lo largo del siglo XX;¹²⁸ y que de diversas maneras ha seguido contribuyendo en la evolución reciente de la legislación laboral en países como México por medio de su labor normativa, por medio de la adopción y la promoción de la aprobación de importantes Convenios y Recomendaciones internacionales, así como en su tarea de vigilante de la aplicación de las normas internacionales. Todas estas tareas de la OIT forman parte hoy de los factores internacionales que han influido en las modificaciones recientes al Derecho mexicano del trabajo.

Sin embargo, un momento de gran trascendencia en la evolución de las normas del trabajo y del sistema jurídico mexicano en su totalidad, fue la reforma constitucional del año 2011, conocida como reforma en materia de derechos humanos.¹²⁹ Esta reforma ha tenido gran trascendencia para el sistema jurídico mexicano ya que incorporó a la norma básica como es la Constitución ideas de gran relevancia entre las que están que las normas sobre derechos humanos se deben interpretar de conformidad con los tratados internacionales “favoreciendo la protección más amplia para las personas”, además de aplicar el principio “pro persona” conforme al cual todas las autoridades deberán optar por la norma o interpretación que proteja de mejor manera al ser humano; se trata de un principio que antes de ser incorporado expresamente al derecho mexicano ya contaba con un largo recorrido y arraigo en el sistema jurídico internacional y desarrolla-

¹²⁸ Cf. E. Córdova, “La experiencia latinoamericana de codificación en su entorno histórico y problemática actual”, en O. Hernández Álvarez, coord., *La Reforma laboral en América Latina*. IE-JEL, IVDS, ILDTSS, AIDTSS, Barquisimeto 1995, p. 157.

¹²⁹ Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, viernes 10 de junio de 2011.



do ampliamente en algunos países.¹³⁰ Así mismo, se establece que toda autoridad debe promover, respetar y garantizar los derechos humanos, cuyas violaciones el Estado las deberá investigar y sancionar, se prohíbe la discriminación por motivo de preferencias sexuales, así como el mandato de que en la educación que imparta el Estado se fomentará el respeto a los derechos humanos; así mismo, hay que subrayar que esta reforma constitucional estableció además, entre otros temas, el reconocimiento de los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales que México haya suscrito y que dichos tratados tendrán el nivel jerárquico que tiene la misma Constitución.¹³¹ Estas disposiciones tienen una gran relevancia para el mundo del trabajo ya que, como se comenta más adelante, México ha suscrito un número considerable de tratados y convenios internacionales en materia laboral, muchos de los cuales se ocupan de temas relacionados con los derechos humanos laborales y en particular de los derechos colectivos de las personas trabajadoras, lo cual obliga a que la construcción e interpretación del Derecho del trabajo tenga que realizarse teniendo presentes dichas normas internacionales.

Entre las implicaciones importantes que también trajo la reforma constitucional del año 2011, está lo relacionado con la posibilidad que desde entonces se planteó de que los organismos de derechos humanos en México tuvieran competencia para conocer de las quejas en materia laboral.¹³² Con esta reforma y las nuevas competencias para estos organismos, se dio un paso importante hacia la construcción de un esquema de supervisión y verificación del cumplimiento y respeto de los derechos humanos, en este caso, en el ámbito laboral. Desde entonces la

¹³⁰ Cf. Mireya Castañeda, *El principio pro persona, experiencias y expectativas*, México, CNDH, 2014, pp. 23 y 110.

¹³¹ Cf. Julieta Morales Sánchez, “Reforma constitucional de derechos humanos: hacia un nuevo derecho en México”, en *Perseo*, México, UNAM, Programa Universitario de Derechos Humanos, no. 19, septiembre 2014, p. 2. Disponible en <http://www.pudh.unam.mx/perseo/reforma-constitucional-de-derechos-humanos-hacia-un-nuevo-derecho-en-mexico/>. Fecha de consulta: 28 junio de 2019.

¹³² Cf. Arturo Larios, *Los derechos de los trabajadores y la reforma a la Constitución, que le otorga a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos facultades para conocer de asuntos laborales*, México, CNDH, 2012, pp. 9 y ss.



Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha cumplido sus nuevas competencias incidiendo, de alguna manera, en la construcción de una cultura de los derechos humanos en el ámbito laboral.

La CNDH en los últimos años ha venido aportando sus opiniones y posiciones de conformidad con sus facultades, por medio de estudios y recomendaciones, que hoy en día constituyen una información valiosa sobre temas concretos del mundo del trabajo y que forman parte de este a veces lento proceso de entendimiento y construcción del respeto de los derechos humanos laborales; así por ejemplo, cabe destacar el estudio que realizó la CNDH sobre el tema de salario mínimo; de igual manera se han aportado opiniones importantes en sendas Recomendaciones sobre temas diversos como los jornaleros agrícolas (2/2017, 60/2017 y 36/2019), protección de la maternidad (22/2017 y 54/2018), restricciones a la seguridad social (23/2017), discriminación y acceso al trabajo (25/2017), pensiones (28/2017 y 53/2017), trato digno en el trabajo (61/2017), cumplimiento de laudos (14/2019) y salario mínimo (34/2019).

En esta línea de trabajo y coherente con sus nuevas facultades, la CNDH emitió recientemente en mayo de 2019, la Recomendación General No. 37 Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de empresa, en donde se plantean varias propuestas para que diversos sectores del Estado mexicano, así como las empresas públicas tomen acciones de política pública, de igual manera se proponen modificaciones al sistema jurídico nacional, todo ello con la finalidad de avanzar en la construcción de una cultura sobre los derechos humanos y el fortalecimiento del respeto de los mismos en las actividades de las empresas tanto públicas como privadas en México.¹³³

¹³³ Se trata de una Recomendación interesante, ya que pone en el centro de atención, como la misma lo señala, a las empresas como “sujeto responsable de respetar los derechos humanos”, *Diario Oficial de la Federación* del 1 de julio de 2019.



En materia laboral, los derechos humanos, como ya se anotaba, siempre estuvieron presentes como idea abstracta de referencia en la construcción del modelo jurídico laboral de muchos países; la coincidencia y convergencia en términos de tener en el foco de atención al ser humano, permitiría un desarrollo en ocasiones compartido entre los conceptos de derechos humanos y la protección de las y los trabajadores por medio de la legislación laboral.¹³⁴ Sin embargo, la trascendencia del momento que se vive por lo menos en México a finales de la segunda década del siglo XXI, radica en el hecho de que la reforma constitucional de 2011 reconoció a los derechos humanos una dimensión más amplia y trascendente para el desarrollo del Derecho del trabajo en los años por venir, y esto es así porque el contar con la referencia internacional de los derechos humanos laborales establece un nuevo paradigma para el mundo del trabajo en donde todos los actores vinculados a lo laboral no pueden prescindir del conocimiento y aplicación en ámbito nacional de esas normas “supranacionales”. De esta manera, tanto tribunales laborales, ya sean juntas de conciliación y arbitraje o futuros tribunales del trabajo, tribunales burocráticos, instancias administrativas vinculadas a lo laboral, abogados, asesores en materia laboral, patrones y empresas, personas trabajadoras y sindicatos, etc., no pueden en su quehacer cotidiano dejar de orientar y fundar sus acciones en el marco normativo internacional laboral.

Esta precisión es muy importante en materia de derechos colectivos de las y los trabajadores porque, como se desarrolla más adelante en este trabajo, ha sido en el terreno de la convencionalidad y la normativa internacional, en donde estos derechos se han ampliado y fortalecido en los últimos años dando con ello la posibilidad de que los actores, en este caso sobre todo los sindicatos, puedan encontrar una fundamentación más sólida y reforzada de su posición de interlocutores tanto dentro como fuera de los centros de trabajo. Conocer y entender, pero so-

¹³⁴ Cf. José Luis Belmont Lugo, “Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales”, en CNDH, *Los derechos humanos laborales*, México, CNDH/Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, pp. 17 y ss.



bre todo aplicar, los alcances de los derechos colectivos de las y los trabajadores desde la óptica del Derecho internacional del trabajo, representa hoy en día uno de los más importantes retos en la asesoría y capacitación de los sindicatos del futuro, y tal vez radica ahí, y ahora solo lo anotamos como una hipótesis, una de las vías para su modernización.

Hoy en día, la justicia laboral mexicana ha ido poco a poco entendiendo, asimilando y aclarando los alcances y la dimensión de los derechos humanos, de tal manera que los tribunales en sus diferentes niveles de participación en la construcción e interpretación jurídica, recurren a los derechos humanos para apoyarse en su tarea de impartir justicia; esto se advierte de manera creciente cuando estas instancias jurisdiccionales se han venido ocupando de una amplia diversidad de temas al señalar, por ejemplo, que existen ciertos derechos que se reconocen en la Constitución y otros tanto en las normas internacionales,¹³⁵ o bien que a pesar de que un contrato colectivo es un acto bilateral, éste no puede ir en contra de los derechos humanos¹³⁶ o también reconociendo que los derechos humanos señalados en una norma internacional puede ser parte de los fundamentos de un juicio de amparo.¹³⁷

De igual manera cabe anotar como la nueva Ley Federal del Trabajo de 2019 estableció un nuevo modelo de justicia laboral en el cual las partes deberán ago-

¹³⁵ “Acceso a la justicia, constituye un derecho fundamental previsto en los artículos 17, segundo párrafo, de la Constitución Federal y 8 numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Tesis IV-3º.A.”.CS (10ª), Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación 21 de junio 2019. Tesis aislada.

¹³⁶ “Los contratos colectivos de trabajo, en ellos no se pueden pactar condiciones generales de trabajo inferiores a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo ni contrariar los derechos humanos”. Tesis 2ª./J.58/2019, segunda sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 64, marzo de 2019, Tomo II. Jurisprudencia.

¹³⁷ “Derechos humanos, los tratados internacionales suscritos por México sobre los. Es posible invocarlos en el juicio de amparo al analizar las violaciones a las garantías individuales que impliquen la de aquéllos”. Tesis I.7º.C.46K, Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVIII, agosto 2008, p. 1083. Tesis aislada.



tar de manera preliminar y obligatoria una fase conciliatoria ante las instancias administrativa federal o estatales, sin embargo no será necesario agotar esta fase y se podrá acudir a los tribunales cuando se trate precisamente de conflictos inherentes a “La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas”, entendidos como los relacionados con derechos colectivos como la libertad sindical y la negociación colectiva (artículo 685-ter-IV LFT); de esta manera, el legislador mexicano da un paso discreto pero importante hacia el tratamiento de los derechos humanos como asuntos que exigen, dada su envergadura, una atención especial, a semejanza como ya se ha venido haciendo en otros países.

Todas estas situaciones son la muestra de la clara tendencia hacia la presencia creciente de los derechos humanos como argumento y fundamento de las decisiones de los tribunales mexicanos.

III. LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS RELACIONES COLECTIVAS

Luego de reconocer al derecho humano a la vida como uno de los pilares fundamentales de todo sistema jurídico, el Derecho al trabajo es tal vez uno de los más importantes derechos que debe tener una persona para poder, así mismo, aspirar a tener una vida digna y con ello, tener un trabajo en condiciones que le permitan su pleno desarrollo personal, familiar y social. Ese trabajo en esas condiciones supone a su vez que, con motivo de su actividad laboral, la persona pueda ejercer otros derechos y libertades que de suyo le vienen dados por su condición de persona y de ser trabajador. Es decir, los derechos y libertades ya reconocidos a una persona no tienen que ser relegados o limitados al momento y lugar en que esa persona asume la calidad de trabajador (a). De esta manera, derechos humanos como el relacionado con la posibilidad de unirse con otras personas o trabajadores con un fin lícito, han sido reconocidos por el Derecho en general como



el derecho de asociación y también como un derecho específico conocido con el nombre de derecho de asociación profesional.

En ese sentido, para efecto de este capítulo en este trabajo, se entiende a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, como aquellos derechos reconocidos por el sistema jurídico, tanto nacional como internacional, en donde las y los trabajadores son reconocidos como sujeto colectivo con motivo de sus relaciones laborales. Si bien se trata de una idea amplia, por ahora estas reflexiones se centran en el estudio de las tres instituciones jurídicas tradicionales como son la libertad sindical, la contratación y negociación colectiva y la huelga.

En el caso del derecho de asociación,¹³⁸ hay que recordar como en México, el artículo 9° de la Constitución señala que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; se trata del derecho genérico de asociación, el cual tiene diferentes manifestaciones en varios ámbitos de la vida social, pero que en el caso concreto de las relaciones laborales, se traduce en el derecho de cada una de las partes, personas trabajadoras y sector patronal, para agruparse con la finalidad de defender sus respectivos intereses. Este derecho primario de asociación ha sido considerado en varias normas internacionales como un derecho humano; por su parte el derecho de asociación llevado al terreno de las relaciones laborales ha sido reconocido también como un derecho humano, y se le conoce comúnmente como derecho de asociación profesional.

Este derecho humano de asociación profesional se ha venido construyendo a lo largo del siglo pasado y tiene hoy en día diversas expresiones concretas no solo con

¹³⁸ El derecho genérico de asociación ha sido objeto de un amplio reconocimiento en las constituciones latinoamericanas, en ocasiones simplemente enunciándolo de manera sencilla, como en el caso del artículo 38 de la Constitución Política de Colombia, y en otros casos ratificándolo, pero exceptuando expresamente casos como el de la colegiación profesional, como en Guatemala, o bien, indicando que están prohibidas las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar, como en Paraguay.



motivo del nacimiento y vida de las organizaciones gremiales, sino también con motivo de las relaciones entre los sindicatos con los patrones, y por supuesto al llevar a cabo diversas acciones para mejorar y defender sus derechos y prestaciones logradas y reconocidas legalmente con motivo del trabajo.

El derecho de asociación profesional, al paso de los años, se ha centrado básicamente en dos vertientes, por un lado reconociendo y protegiendo la posibilidad precisamente de unirse con fines comunes y compartidos con otras personas trabajadoras con motivo de las relaciones laborales en que están inmersos, y por otra parte, reconociendo también la posibilidad de que en defensa de sus derechos, que en tanto que las y los trabajadores deben tener de acuerdo a un marco normativo particular, puedan actuar como una colectividad ya reconocida legalmente. De esta manera, con base en estas dos ideas primarias se irían construyendo, por un lado, el derecho de asociación denominado como libertad sindical, y por otro lado, el derecho a la negociación y la contratación colectiva y, finalmente, el derecho de huelga; en el caso de estos dos últimos derechos se trata de mecanismos reconocidos legalmente para mejorar y defender sus derechos y prestaciones asociadas a las relaciones laborales. De esta forma, sindicalización, contratación colectiva y huelga, bien pueden ser vistos como derechos humanos reconocidos e indisolubles de las y los trabajadores en su calidad de ente colectivo como grupo, como asociación, como “clase”, y que al paso de los años se les ha venido reconociendo, legalizando y fortaleciendo como derechos importantes en la construcción de una sociedad democrática y moderna. Se trata de derechos que hoy en día tienen un régimen jurídico que va desde la normativa internacional, pasando por las referencias y fundamentos constitucionales para llegar a las leyes reglamentarias y demás fuentes formales para dotarlos de un contenido jurídico sólido y amplio que hoy permitiría, por lo menos formalmente, un ejercicio más pleno. Y es precisamente a partir de estas tres ideas, sindicalización, contratación colectiva y huelga, que se han estructurado los siguientes comentarios, intentando mostrar la trascendencia y amplitud de estos derechos.



1. *Libertad sindical*

La libertad sindical fue parte de las libertades que en Europa se plantearon como una aspiración en el siglo del siglo XVIII; hay que recordar que uno de los reclamos y aspiraciones de la Revolución francesa fue el reconocimiento de libertades y derechos hasta entonces cuestionados o negados por los regímenes políticos de la época y que en pleno siglo XIX, las ideas asociacionistas impulsarían el posterior reconocimiento legal de diversas modalidades de organización. Esta aspiración sería plasmada en las normas jurídicas del más alto nivel como las constituciones políticas del siglo XIX en varios países latinoamericanos (por ejemplo, artículo 9 Constitución mexicana de 1857), en las cuales, siguiendo de cerca los planteamientos revolucionarios franceses, se buscaba sentar las bases de Estados independientes con un fuerte arraigo en el pensamiento liberal. Si bien el reconocimiento del derecho de asociación se dio antes de que los trabajadores pudieran asociarse al amparo de un marco legal que lo permitiera, también es cierto que el desarrollo industrial de muchos países sería acompañado y apoyado por aquel conjunto de libertades que se irían construyendo a lo largo del siglo XIX.

En el caso concreto de la asociación profesional de las y los trabajadores, su desarrollo jurídico sobre todo en el siglo XX, permite hablar hoy en día de la existencia de un régimen jurídico de la libertad sindical el cual se encuentra reconocido y plasmado a diferentes niveles jerárquicos del sistema jurídico mexicano, tanto a nivel constitucional, a nivel de sus leyes reglamentarias, y a nivel del ejercicio de tales libertades por medio de la contratación colectiva y la huelga¹³⁹, sin contar por supuesto la dimensión internacional del tema.

¹³⁹ Hay que recordar que tanto a nivel constitucional como reglamentario la libertad sindical se encuentra reconocida tanto para personas trabajadoras como para el sector patronal; en este segundo caso, si bien la Ley prevé los requisitos básicos para formar y registrar un sindicato patronal (número mínimo, tipos, etc.), no se trata de un tema al cual le hayan dedicado mucho tiempo las y los laboristas, ya que generalmente cuando se habla de libertad sindical se asocia la expresión con la organización de personas trabajadoras, no así de las y los patrones; sin embargo, es con-



A nivel constitucional, por ejemplo, hay que recordar como el artículo 123 Apartado A fracción XVI establece que “*Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*”; se trata de una disposición cuya lectura e interpretación por parte de la doctrina especializada la ha considerado como el fundamento legal más importante en materia de libertad sindical en México;¹⁴⁰ sin embargo, tal vez convenga hacer una relectura de esta disposición ya que en efecto se trata del fundamento de varias modalidades de organización gremial y no solamente de la organización sindical; es decir, la Constitución se refiere a varias posibles maneras y formas que puede asumir la organización de las y los trabajadores, una de ellas es el sindicato, y sus organizaciones más amplias como federaciones y confederaciones, pero además las personas trabajadoras, como también lo expresa la norma constitucional, pueden formar “asociaciones profesionales” u otra modalidad; es decir, la Constitución señala solo de manera enunciativa y no limitativa algunas formas de asociación de las y los trabajadores, entre las que está el sindicato. Esta idea poco desarrollada cuando se habla de sindicalismo en México, podría llevar a concluir que las formas de organización de personas trabajadoras pueden ser más variadas de lo que generalmente se piensa.

Cabe recordar que desde inicios del siglo XX en México existieron algunos antecedentes en leyes estatales como en Veracruz en 1915 en donde se reconocía la “legitimidad de las asociaciones obreras”¹⁴¹ y que más tarde en los debates que precedieron la inclusión del artículo 123 en la Constitución de 1917 algunos diputados como Pastor Rouaix señalaban que la facultad de asociarse estaba

veniente señalar que el régimen jurídico de la libertad sindical incluye también a los patrones en México.

¹⁴⁰ Cf. José Manuel Lastra Lastra, “La libertad sindical”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México, UNAM, Núm. 98, agosto de 2000, pp. 704 y ss.

¹⁴¹ Cf. Mario De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, Vol. II, 1979, p. 209.



reconocida como un “derecho natural del hombre”.¹⁴² Esta idea se desarrollaría más tarde en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en donde se incluiría un marco jurídico más amplio y detallado sobre los requisitos para considerar que había un sindicato “legalmente constituido” y que, a decir de algunos expertos, con la posterior ratificación del Convenio 87 de la OIT por parte de México en 1950, aquél marco legal entró en contradicción ya que dicho instrumento internacional reconocía, por ejemplo, la libre redacción de los estatutos sindicales y que la autoridad registradora no podía negar el registro sindical basándose en observaciones a dichos estatutos internos del sindicato.¹⁴³

Por su parte, las leyes reglamentarias en materia laboral en México han ido desarrollando los alcances de la libertad sindical en México. Estas leyes pueden ser identificadas por lo menos en cuatro vertientes: en el caso del sector privado, en el caso del sector público federal, en el caso del sector público estatal y municipal y, finalmente, en casos de regulación que denominaremos como “híbridos”.

En el caso del sector privado, si bien la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 ya se ocupaba de la libertad sindical, al igual que la Ley de 1970, se iría construyendo marco jurídico de la misma que se tradujo y concretó en temas específicos que han encontrado en esta legislación reglamentaria un desarrollo legal. Así tenemos que la Ley se ocupa de las coaliciones de los trabajadores como acuerdos temporales de los trabajadores para la defensa de sus intereses; se trata de organi-

¹⁴² Cf. Sergio Pallares y Lara, *El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional*, México, Porrúa, 2018, p. 278.

¹⁴³ “Al aprobarse el Convenio 87 de la OIT y ratificarse por México en 1950, la ejecutoria de la Cuarta Sala entró en contradicción, porque sus argumentos rompían el principio del artículo tercero, fracción primera del Convenio, que declara la libre redacción de los estatutos. La autoridad registradora podrá leerlos, si es una persona curiosa, pero no podrá emitir ningún juicio, menos aún desprender de esa lectura la base jurídica para negar el registro del sindicato”. Cf. Mario De la Cueva, *op. cit.*, p. 342.



zaciones informales, reconocidas de manera limitada en la legislación laboral¹⁴⁴ y que en muchas veces, se trata de etapas previas y preliminares al nacimiento formal de un sindicato. Así mismo, esta legislación reglamentaria de los textos constitucionales se ocupa de la libertad de las y los trabajadores para formar o dejar de formar parte de un sindicato, aspecto éste de gran polémica frente a ciertas cláusulas de los contratos colectivos como las denominadas “cláusulas de exclusión”, a las que se hará referencia más adelante.

De igual manera la autonomía sindical ocupa un lugar importante en la legislación laboral, entendida como la posibilidad jurídica de que los sindicatos decidan cómo elegir a sus representantes y como organizarse internamente, y plasmar todo ello en un instrumento jurídico llamado estatuto(s) sindical, tema éste que forma parte de los más encendidos debates en el foro y en la jurisprudencia, ya que se avanza hoy en día de una concepción casi absoluta de la autonomía sindical en la cual el sindicato podía de manera unilateral redactar y aplicar sus normas internas plasmadas en los estatutos solo respetando algunos márgenes que le señala la ley laboral, para pasar hacia una concepción relativa de la autonomía sindical, en donde por diversas justificaciones y motivaciones, el Estado ha considerado, por lo menos en México, conveniente y necesario señalar desde la Ley, cuáles deben ser los contenidos de los estatutos sindicales, a riesgo de poner en peligro la existencia misma de un sindicato.

¹⁴⁴ Las coaliciones son también una expresión de la libertad sindical, generalmente sin un reconocimiento mayor en la legislación que su única mención en la misma, pero que sin embargo son importantes en la medida que muchas veces constituyen una manifestación primaria de la voluntad de un grupo de personas trabajadoras por defender sus intereses. Cabe anotar que mientras no existe un registro sindical que reconozca la persona moral llamada sindicato, bien puede hablarse de una coalición, a la cual se le ha reconocido por la jurisprudencia una personalidad jurídica acotada pero que le permite actuar en el camino para lograr su reconocimiento formal como sindicato.



Uno de los contenidos de los estatutos es el relativo a la integración de las directivas sindicales en donde, coherente con el más arraigado concepto de autonomía sindical, ha existido un amplio margen y flexibilidad casi discrecional para que los sindicatos decidan cual ha de ser su estructura de funcionamiento, lo cual no había sido objeto de debate entre los especialistas; sin embargo, una de las novedades que trajo la reforma laboral de 2019 en México, fue la obligación de los sindicatos para que modifiquen sus estatutos en un breve plazo, en varios temas, uno de ellos que en la integración de las directivas sindicales se establezca “la representación proporcional en razón de género”. Se trata sin duda de un avance importante en el reconocimiento de la creciente participación de la mujer en el trabajo y en la vida pública en general; se trata de un avance legislativo que intenta dejar atrás una variante de la discriminación de la mujer en el trabajo,¹⁴⁵ que sin embargo, por la manera como el legislador mexicano trata el tema podría reflejar una visión vertical y limitada que busca incorporar a las mujeres a las estructuras sindicales por decreto, sin atender las diversas razones por las cuales la participación de la mujer en la vida sindical se ha visto limitada a desde hace mucho tiempo.

El debate se centra hoy en día en discernir dónde acaba la autonomía sindical y dónde empieza el derecho del Estado para acotarla o imponerla; en esa tarea de esclarecimiento será determinante entender a la libertad sindical y con ella la autonomía sindical, como un derecho humano y saber que hoy este tipo de libertades no pueden ser normadas y reguladas por la voluntad de una parte o sector del Estado, sino que deben ser reguladas e interpretadas respetando lo que sobre el tema ha dicho y establecido la comunidad internacional por medio de los instrumentos y normas internacionales que esa misma comunidad y un país en concreto han validado y aceptado.

¹⁴⁵ Cf. Patricia Ravelo Blancas y Sergio Guadalupe Sánchez Díaz, “Las mujeres en los sindicatos en México. Dilemas del género y la clase”, *Espiral*, México, Universidad de Guadalajara, VII, (9), mayo-agosto, 1997, pp. 139 y ss.



Otro tema que muestra la extensión en la legislación reglamentaria de la libertad sindical es el relativo a la tipología sindical; en efecto la Ley se ocupa de los tipos de sindicatos que se pueden formar en México, señalando que éstos pueden ser gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios. Estas opciones sindicales se consideraron convenientes hasta el año 2019 en que el legislador mexicano ofreció, en adición a estas modalidades, una opción de organización híbrida en la cual podrá haber sindicatos que no se sujeten a estas modalidades que expresamente durante años reconoció la Ley. De esta manera se abre la posibilidad del nacimiento de un mayor número de sindicatos y con ello de una mayor actividad sindical, no solo frente a las empresas sino entre los mismos sindicatos. Si bien esta novedad legislativa puede sin problema encontrar un sustento a los derechos humanos laborales, ¿cuáles serán los resultados de esta “apuesta” del Estado mexicano?; la respuesta por ahora es incierta, sin embargo, la posibilidad de que se avance de esta manera hacia una “atomización” del sindicalismo mexicano está abierta, con resultados también inciertos.

Así mismo, está el tema de los requisitos y el registro de los futuros sindicatos; en el primer caso, se trata de requisitos formales y de número de personas trabajadoras para poder solicitar un registro sindical; y en el segundo, se trata de un tema clave en materia de derechos colectivos, respecto de que instancia, generalmente administrativa, debe realizar tal registro, así como el procedimiento y tiempos para llevarlo a cabo. Cabe recordar que está latente en este último tema el viejo debate en torno a los efectos jurídicos de un registro sindical, si tiene efectos declarativos o constitutivos tal registro; lo cual, con independencia de su importante trascendencia teórica y abstracta, en los hechos pareciera que la personalidad jurídica se obtiene a partir del otorgamiento del registro por medio del documento comúnmente llamado “toma de nota”, sin la cual la persona moral sindicato tendrá una existencia efímera y limitada legalmente.



En México, se asiste hoy en día en una importante transformación en este tema, sobre quién otorga el registro sindical y cómo se puede obtener, se trata como en otros temas, de un modelo que ha sido reconocido en las recientes reformas a la legislación laboral, pero cuya implementación está en curso; sin embargo, para que ese nuevo modelo sea coherente con los derechos humanos laborales deberá garantizar por lo menos la legalidad, la objetividad y la independencia, en sus actuaciones.

Esta agenda temática de la manera como la ley reglamentaria regula la libertad sindical se completa con temas también importantes como la rendición de cuentas de los sindicatos, las prohibiciones al actuar de un sindicato, la cancelación de su registro, así como su posible disolución. Hay que advertir desde ahora, que buena parte de estos rubros han sido objeto de modificaciones en las reformas recientes a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo de 2017 y 2019 respectivamente; cambios a los cuales se hará referencia más adelante.

Por su parte, la libertad sindical en el caso de las personas trabajadoras al servicio del Estado fue objeto de una regulación en dos niveles, uno federal y uno estatal y municipal. En el caso del sector público federal, se cuenta con un marco legal que data de los años sesenta del siglo pasado, se trata de una regulación que tiene como norma principal a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del artículo 123 constitucional Apartado B, y en el cual se legisló la unicidad sindical, la libertad sindical individual de manera limitada, el registro sindical ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, las obligaciones y prohibiciones a los sindicatos, la disolución de un sindicato. En el caso del sector público estatal y municipal, teniendo como fundamento el artículo 116-VI constitucional, se siguió muy de cerca el modelo federal, aunque con algunas variantes puntuales que no se alejan demasiado de los ejes reguladores en la burocracia federal.

Los casos que aquí se han denominado como “híbridos” se refieren a una serie de organismos descentralizados, tanto federales como estatales, para los cuales el



reconocimiento de la libertad sindical y con ella su régimen laboral todo, ha pasado por diferentes etapas en las cuales, en un primer momento se les consideró como parte del campo de aplicación de la legislación burocrática, ya sea federal o estatal, en atención a que en esa legislación se les incluyó expresamente, de tal manera que el nacimiento y la organización de sus sindicatos se regían por esa legislación laboral; sin embargo, desde mediados de los años noventa del siglo pasado, la jurisprudencia consideró que la ubicación jurídica de los organismos públicos descentralizados, primero federales y luego estatales, debía estar en el apartado A del artículo 123 constitucional, motivo por el cual su marco legal debía “reubicarse” con todas las implicaciones que esto conlleva en términos de la mayor flexibilidad para ejercer sus derechos colectivos, sin contar el cambio también de los tribunales competentes para conocer de sus conflictos.

En esta evolución de la construcción jurídica de la libertad sindical, hay que hacer notar la importante contribución que ha tenido la jurisprudencia, la cual ha ido poco a poco y de forma progresiva, modulando o ampliando las fronteras de la libertad sindical y en temas concretos como la pluralidad sindical en sector burocrático o la ilegalidad de la cláusula de exclusión por separación, entre otros temas, en donde su incorporación a la legislación laboral estuvo precedida de un largo camino reflejado en interpretaciones de los tribunales.

Finalmente, respecto de la extensión del marco jurídico que rige la libertad sindical actualmente en México, vale la pena anotar la existencia de una creciente regulación de la actuación y vida de los sindicatos fuera del Derecho del trabajo; nos referimos concretamente a las normas a las que deben sujetarse los sindicatos en materia de transparencia y rendición de cuentas, en donde el espacio regulatorio de los sindicatos se ha visto ampliado.¹⁴⁶

¹⁴⁶ En efecto, hay que recordar como desde el año 2015 la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reglamentaria del artículo 6o. constitucional, y más tarde la Ley Federal de Transparencia y Accesos a la Información Pública de 2016, establecieron una serie de obliga-



2. Negociación y contratación colectiva

Otro pilar importante de los derechos colectivos de las y los trabajadores lo constituye la contratación colectiva, respecto de la cual conviene de inicio hacer una precisión conceptual, en el sentido de distinguir por un lado lo que es la negociación colectiva de lo que es la contratación colectiva. El primer aspecto se trata del camino o proceso que eventualmente puede llevar a las partes, en este caso a la empresa o patrón, por un lado y al sindicato por el otro, a un acuerdo; es decir se trata, dicho de otra manera, de los pasos que las partes habrán de dar en la búsqueda de acuerdos. Por otra parte, está el contrato colectivo propiamente dicho, el cual es un acto jurídico bilateral que tiene como finalidad mejorar los derechos y prestaciones que establece la legislación laboral, aparte de establecer mecanismos bilaterales en las relaciones laborales en un centro de trabajo.

Esta distinción es importante, ya que, en países como México a lo largo de su historia laboral, se ha construido un marco jurídico de la contratación colectiva, y no así de la negociación colectiva. El legislador mexicano se ha ocupado básicamente de establecer las normas que establecen los requisitos para que un contrato colectivo tenga vigencia y validez, pero no se ha ocupado del trayecto que las partes pueden transitar para lograr la firma de ese contrato. La reforma laboral de 2017 y 2019 en México, parecieran intentar, entre otras cosas, avanzar hacia la construcción de un marco jurídico de la negociación colectiva, para lo cual abona también el hecho de que se haya ratificado recientemente por el Senado, el 20 de septiembre del 2018, el Convenio 98 de la OIT el cual expresamente señala en su artículo 4 que: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuan-

ciones a cargo de los sindicatos para que rindan cuentas sobre el uso de los recursos públicos que hayan recibido. Este marco jurídico se vería complementado en las diversas legislaciones locales que también se vienen ocupando del tema en las Entidades federativas. Cf. José Alfonso Aparicio Velázquez y Miguel Ángel Pastrana González, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, UNAM, Núm. 24, enero-junio, 2017, pp. 175-193.



do ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Con esta disposición, una vez que haya entrado en vigor, un año posterior a su ratificación, es de esperarse, a semejanza de como ha ocurrido en otros países, que haya no sólo una política laboral encaminada a fomentar la negociación colectiva, sino eventualmente una legislación laboral específica para tales fines.

Hecha esta precisión, vale la pena señalar cuáles son algunos de los puntos en los cuales la legislación laboral ha desarrollado este tema y que dan cuerpo a ésta importante expresión de la libertad sindical. Por un lado, está el tema del interlocutor de la empresa o patrón o representante de las y los trabajadores para negociar un contrato, por otra parte, el tema del contenido del contrato colectivo, además de la posible actualización o revisión de los contenidos del contrato y finalmente lo relacionado con la posible terminación de un contrato colectivo.

Con relación a quién puede representar a las personas trabajadoras para efectos de negociar un contrato colectivo, hay que señalar que la legislación laboral en México asume un criterio que tiene como base la idea de sindicato mayoritario, es decir el patrón estará obligado a firmar un contrato colectivo con aquél sindicato que se lo solicite; sin embargo, en el caso de que haya más de un sindicato que tenga ese mismo propósito, la ley señala criterios dirigidos a identificar y reconocer como interlocutor de la empresa a aquella organización (es) sindical que sea mayoritaria, ya sea de todas las personas trabajadoras de la empresa o de un gremio en particular. La idea de identificar al interlocutor ha sido abordada de muy diversas maneras en cada país, si bien el criterio del “sindicato mayoritario” sigue siendo el criterio más expandido, las variantes en el derecho comparado tienen que ver con lo que en cada caso significa “mayoritario”, lo cual generalmente atiende a un criterio cuantitativo no siempre exento de polémica; de igual



manera, en muchos casos, se deja de lado a las “minorías” en los centros de trabajo, lo cual se ha visto como algo más o menos normal; sin embargo, resulta conveniente analizar este aspecto a la luz de los derechos humanos laborales, ya que el hecho de que alguien, en este caso un sindicato, no represente a la “mayoría” para efectos de una negociación colectiva, no necesariamente debe llevarlo a su “inaniación” y en consecuencia a su marginación en las relaciones colectivas; en ese sentido, en muchos países, entre los cuales está México, es necesario avanzar hacia el reconocimiento formal y jurídico de los derechos de las minorías sindicales, para el ejercicio de todos los derechos colectivos, para también, de esa manera, reconocerles sus derechos humanos en un centro de trabajo. Se trata de un tema interesante que la reforma laboral de 2019 en México no aborda, aunque si ratifica el criterio del sindicato mayoritario que represente a los trabajadores de una empresa o a un gremio, ya que incluiría ahora la necesidad de que esa mayoría sea previamente verificada y calificada por una autoridad administrativa.

Por otra parte, con relación al contenido del contrato colectivo, se pueden distinguir aquellos elementos relacionados con la identificación de las partes en el contrato así como la duración del mismo, por otro lado, estarían los contenidos que se refieren a las prestaciones propiamente dichas de las y los trabajadores cubiertos por el contrato (jornadas, descansos, capacitación y adiestramiento, etc.) en donde destaca el tema de los salarios cuya inclusión en el contrato se consideró desde 1970 como un elemento imprescindible y de validez del mismo contrato colectivo; luego estarían las disposiciones que tienen que ver con el seguimiento de la relación laboral y la administración del mismo contrato en donde estarían incluidas aquellas cláusulas sobre las comisiones mixtas, independientemente que las partes pueden, si así lo deciden, incluir en el contrato otras disposiciones que consideren convenientes.

En materia de contenidos de los contratos colectivos cada uno de ellos tiene una problemática particular, no solo en cuanto a su diseño normativo e inclu-



sión en el contrato, sino también en cuanto a su implementación; sin embargo, por su trascendencia histórica y su carácter polémico vale la pena señalar el caso de las denominadas como “cláusulas de exclusión”, las cuales consisten en la posibilidad, si así lo acuerdan las partes, de que el patrón se obligue a solo admitir a personas trabajadoras que hayan sido propuestos por el sindicato y que sean miembros de éste. Así mismo, el patrón podría asumir el compromiso de separar de su empleo a aquéllas personas trabajadoras que hubieran sido previamente expulsados por el sindicato de conformidad con sus estatutos; cabe señalar que para esta segunda modalidad de cláusula, conocida como cláusula de exclusión por separación, sería derogado el fundamento legal que la sustentaba, luego de un desarrollo jurisprudencial que se dio en los últimos años, dejando solo como posibilidad de incorporar al contrato la primera de estas modalidades de cláusulas, conocida como cláusula de exclusión por ingreso. Sin embargo, el tema cobra actualidad, ya que, a la luz de la evolución reciente en México del Derecho del trabajo, no solo con la reforma laboral de 2019, sino con las nuevas normas laborales internacionales, pareciera volverse a plantear el debate sobre la coherencia o no de este tipo de cláusulas con este renovado marco normativo laboral. En efecto, el Convenio 87 de la OIT señala en su artículo 2 que los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a un sindicato, así mismo el Convenio 98 de la OIT señala en su artículo 2b que se podría considerar como un acto de discriminación “sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato”, de tal manera que la obligación de admitir en una empresa solo a las y los trabajadores que sean miembros de un sindicato, podría ser puesto en duda. El Comité de Libertad Sindical de la OIT en diferentes casos ha abordado el tema con cierta ambigüedad, señalando que, si bien este tipo de cláusulas no deben ser obligatorias y que cada Estado debe de decidirlo en función de sus prácticas nacionales, también ha señalado que dichas cláusulas deben acordarse libremente, pero que también podría producirse una “discriminación injusta”



si se establecen condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que lo solicitan.¹⁴⁷

En lo relacionado con la posible actualización o revisión de los contenidos del contrato colectivo, la Ley ha establecido que la solicitud para tales efectos deberá hacerse con cierta anticipación a la fecha de vencimiento del contrato: de sesenta días naturales de su vencimiento, o de treinta días naturales del cumplimiento de un año de su celebración, revisión o prórroga, para el caso de la revisión exclusivamente de los salarios. En la reforma laboral de 2019 se estableció que para que se pueda registrar un contrato colectivo inicial, o como en este caso una revisión del mismo, se necesita que su contenido lo hayan aprobado la mayoría de las y los trabajadores cubiertos por el mismo, y que dicha aprobación se haya realizado mediante voto personal, libre y secreto. Esta aprobación por parte de los trabajadores deberá llevarse a cabo siguiendo un detallado procedimiento que al efecto señala ahora la Ley Federal del Trabajo, y bajo la supervisión de las nuevas autoridades administrativas, en este caso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Finalmente, está el tema de la posible terminación de un contrato colectivo, en donde las modalidades para esos efectos son básicamente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes, la terminación de la obra si el contrato se firmó bajo esa modalidad, o en el caso de cierre de la empresa o establecimiento. En la primera de estas hipótesis, la reforma laboral de 2019 incluyó el requisito de que sea la mayoría de las y los trabajadores quien lo decidan mediante voto personal, libre y secreto. Cabe señalar que buena parte de las reformas que el legislador mexicano incorporó en el 2019 buscan, como lo señalan algunos expertos, terminar con un modelo de contratación y negociación colectiva simulado sin legiti-

¹⁴⁷ Cf. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed. Ginebra, OIT, 2018, p. 103.



midad y generalmente sin la participación de los trabajadores, para transitar a un modelo de auténtica negociación colectiva y más democrático.¹⁴⁸

3. Huelga

El tercer pilar de la libertad sindical lo constituye el derecho de huelga, considerado desde sus orígenes como uno de los medios legales más importantes para que las y los trabajadores, por conducto de sus sindicatos, puedan defender y mejorar su derechos y prestaciones.

En la conceptualización de la huelga se puede encontrar una amplia diversidad de opiniones, que van desde considerarla como una suspensión de labores para obtener un mejoramiento económico, pasando por quienes ven en la huelga un mecanismo para presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo, o bien quien la considera como una interrupción colectiva concertada del trabajo por un grupo de trabajadores con el fin inmediato de “paralizar o perturbar” el funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo presión sobre el patrón u terceros.¹⁴⁹

Se trata de un derecho de gran importancia que se encuentra reconocido desde la Constitución y en diversas normas internacionales, muchas de las cuales hoy son parte del sistema jurídico mexicano. En tratándose de la Constitución viene el caso recordar como las fracciones XVII, XVIII y XIX del artículo 123 apartado A desarrollan las bases de este derecho, señalando que tanto personas trabajadoras como las y los empresarios tiene derecho hacer huelgas o paros, respectivamente, y que en el caso concreto de las huelgas las mismas serán lícitas si buscan conseguir “el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando

¹⁴⁸ Cf. Pablo Franco Hernández, *La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances*, México, Friedrich Ebert Stiftung, junio, 2019, pp. 6 y ss.

¹⁴⁹ Cf. Arturo Martínez y González, *Reflexiones sobre la huelga*, México, Porrúa, 2012, p. 36.



los derechos del trabajo con los del capital”, mientras que en el caso de los paros se considerarán lícitos solamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener la costabilidad de la empresa, todo ello con la previa aprobación de los tribunales del trabajo.

Sin embargo, al paso de los años la legislación laboral ha construido un marco jurídico de este derecho, y en donde podemos identificar una agenda temática que centra su atención en aspectos como las causas legales para poder estallar una huelga, el procedimiento de huelga, así como las posibles formas de terminar una huelga.

En relación con las causas de huelga la legislación laboral se ocupó de una causa genérica, repitiendo lo que ya la misma Constitución de manera abstracta señalaba, indicando que la huelga ha de tener por objeto conseguir el equilibrio de los “factores de la producción” armonizando los derechos de las partes; sin embargo, acto seguido detalló en causales más objetivas y tangibles las posibles causas de huelga, la mayoría de ellas relacionadas con la contratación colectiva, en cuanto a poder pedir la firma de un documento de esta naturaleza, o bien tratando de que el mismo se cumpla y respete, o bien que se revisen y actualicen sus contenidos. En adición a estos objetos de la huelga, se agregó la posibilidad de que los trabajadores recurran a ella para hacer cumplir las disposiciones en materia de participación de utilidades, y el caso de la denominada por la doctrina como “huelga por simpatía o solidaridad”¹⁵⁰ reconocida desde 1931 y en donde un sindicato puede apoyar una huelga que a su vez tenga por objeto alguno de los señalados en la Ley.

En cuanto al procedimiento de huelga la Ley precisa que se inicia con el escrito dirigido al patrón en el que se señalan las pretensiones y el propósito de esta-

¹⁵⁰ Cf. Arturo Martínez y González, *op. cit.*, p. 60.



llar una huelga en caso de no ser satisfechas, y que la huelga podrá terminar bajo algunas de las varias modalidades que la misma Ley señala empezando por el acuerdo de voluntades de las partes en conflicto. Sin embargo, ha sido la jurisprudencia la que desde hace algunos años realizó un ejercicio pedagógico para explicar las diferentes etapas de la huelga indicando que la misma inicia con las peticiones de los trabajadores y sigue con la prehuelga y finalmente concluye con la eventual resolución del conflicto.¹⁵¹

¹⁵¹ HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribirá del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores. Contradicción de tesis



En materia de huelga la reforma laboral de 2019 incorporó algunas novedades al marco jurídico del tema, la primera que tiene que ver con la instancia competente ante la cual habrá de radicarse y darse seguimiento al procedimiento y que serán los tribunales del trabajo que se habrán de crear con la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, la segunda se refiere a la necesidad de que la organización emplazante deberá demostrar que cuenta con el apoyo de los trabajadores mediante la exhibición de una constancia que así lo acredite y que expedirá la autoridad administrativa federal que se creará, para los casos de celebración o revisión de un contrato colectivo, además de indicar los datos de registro de un contrato ya existente, de ser el caso. Así mismo, una de las novedades de esta reforma es la posibilidad de que también el patrón pueda someter el conflicto de la decisión de los tribunales una vez que haya estallado la huelga si la misma se extiende por más de sesenta días, facultad ésta que hasta antes de la reforma era exclusiva de las y los trabajadores. Se trata de una posibilidad que desde hacía muchos años había sido discutida en la doctrina especializada y propuesta por el sector patronal,¹⁵² pero que no había tenido eco en el legislador mexicano, quien hoy consideró llegado el momento de incluirla como una nueva posibilidad para terminar con una huelga. De esta manera el legislador mexicano avanza de manera discreta hacia el reconocimiento también de los derechos humanos de las empresas y personas morales, tema cuyo debate está en ciernes y que probable-

38/97.—Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.—26 de junio de 1998.—Cinco votos.—Ponente: Mariano Azuela Güitrón.—Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 79/98.—Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 445, Segunda Sala, tesis 2a./J. 79/98; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 1009439. 644. Segunda Sala. Novena Época. Apéndice 1917-Septiembre 2011. Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 2 - Adjetivo, p. 631.

¹⁵² Cf. Baltazar Cavazos Flores, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, reimpr. de la 9a. ed. México, Trillas, 2004, p. 288.



mente en los años por venir, cuente a su vez, con un desarrollo legislativo más amplio.

Como ya se anotaba líneas arriba, tal vez merece una mención aparte el caso de los trabajadores al servicio del Estado, para los cuales históricamente el reconocimiento de su libertad sindical y, de manera general, de sus derechos colectivos han transitado por una gran diversidad de dificultades que han hecho árido su pleno reconocimiento legal y más su ejercicio. En efecto hay que recordar como en el caso mexicano, el siglo XIX fue para las y los trabajadores del Estado un periodo en el cual no parecía haber duda de que su ubicación y reconocimiento en muchos sistemas jurídicos era en el Derecho administrativo; se trata de una época en donde se asiste a la construcción de los denominados estados nación que, luego de pasar por procesos de independencia, por ejemplo en varios países latinoamericanos, se consideró necesario construir estructuras públicas administrativas en donde el Estado, y de manera particular el gobierno, se daba sus propias maneras de funcionar. En ese contexto aquellas personas que accedían a puestos públicos, eran considerados como colaboradores de instancias públicas regidas por un derecho público, para el cual su objeto de atención era la regulación de las estructuras y procedimientos, y no los derechos de sus colaboradores; si bien hubo alguna legislación en este periodo, la misma se centraba en temas relacionados con las responsabilidades en que podía incurrir un trabajador al servicio del Estado, más que en sus derechos como tal.

Por su parte la constitucionalización del derecho social en 1917 en México al no hacer ninguna distinción sobre las y los trabajadores del sector privado y el sector público parecía incluir también a las personas trabajadoras al servicio del Estado en su campo de aplicación; sin embargo hay que recordar como en los años veinte del siglo pasado, las legislaturas estatales, a las cuales se les había dado la facultad de reglamentar las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, iniciarían un proceso de exclusión de las y los trabajadores del Estado al señalar



expresamente que el derecho común del trabajo no les era aplicable. Esta posición sería ratificada en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931. De esta manera se abriría un periodo aciago en el cual no quedaba claro cuál sería el marco legal que regiría las relaciones jurídicas de estas personas con su patrón Estado al cual prestaban sus servicios. En los años treinta del siglo pasado, frente a esta situación, se intentó dotar de un marco legal estas relaciones por medio de mecanismos y formas reglamentarias que desde entonces mostraban una dudosa constitucionalidad.¹⁵³ Pero sería hasta los años sesenta del siglo pasado cuando el emblemático artículo 123 constitucional fuera dividido para dar finalmente cabida en él, a las y los trabajadores del Estado, en lo que desde entonces se conoce como el apartado “B” del artículo 123 constitucional. De esta manera se iniciaba una etapa de desarrollo del Derecho burocrático en el cual se reconocerían también los derechos colectivos de este importante sector de la población trabajadora y se daba un carácter eminentemente laboral a las relaciones jurídicas a las personas que tienen como patrón al Estado; se abandonaba así, por lo menos formalmente, el carácter administrativo de esas relaciones para ir construyendo poco a poco un derecho laboral burocrático. La idea primero reconocida en el ámbito federal sería replicada a nivel de los Estados de la República en donde, siguiendo de cerca el modelo de regulación de las y los trabajadores de la Federación, construirían su derecho burocrático estatal y municipal con similares características.

En ese proceso de construcción, los derechos humanos de libertad sindical, contratación colectiva y huelga ocuparían expresamente un espacio en el marco jurídico laboral que se diseñaba para las y los trabajadores del Estado, pero con características y matices que si bien era un reconocimiento más bien formal con severas dificultades para su ejercicio real y práctico. En efecto, la libertad sin-

¹⁵³ Cf. León Magno Meléndez George, *Derecho Burocrático. Incertidumbre Jurídica*, México, Porrúa, 2005, p. 136.



dical sería reconocida como un derecho para la burocracia, sin embargo, algunas de las reglas más importantes a que se sujetó, por ejemplo, el que las y los trabajadores solo se podrían afiliar a un solo sindicato que se autorizaba existiera en cada dependencia pública, dando lugar a la denominada la unicidad sindical, limitaban los alcances del ejercicio de dicha libertad sindical. Si bien, cabe señalar que al paso del tiempo y con los años, la jurisprudencia se encargaría de ir borrando esta limitación al derecho de asociación, para reconocer la pluralidad de opciones sindicales a semejanza como ya sucedía en el sector privado.

Por otra parte, en materia de contratación colectiva hubo también un reconocimiento más formal que real en la materia para la burocracia, ya que si bien se reconoció la posibilidad de que estas personas trabajadoras pudieran tener espacios de negociación colectiva para acordar y definir las condiciones y derechos que disfrutarían las y los trabajadores del Estado; esas negociaciones no tendrían carácter vinculatorio para las dependencias públicas, y la participación de los sindicatos burocráticos en esas negociaciones quedaría solo como un espacio de consulta pero sin mayores efectos legales. Si bien las justificaciones sobre este marco legal fueron diversas, como el que no podía haber una negociación colectiva como la había en el sector privado, ya que no se trataba de una empresa, además de que los salarios y demás prestaciones debían ser fijados por la Hacienda pública, con lo que los espacios de negociación colectiva debían ser limitados.

Finalmente, en materia de huelga las cosas no fueron mejor, ya que, si bien se reconoció expresamente la posibilidad de que las y los trabajadores del Estado podían emplazar y estallar una huelga, la manera como esa posibilidad se reguló hacía prácticamente imposible su realización en el marco legal, ya que los requisitos tanto de forma como de fondo para poder estallar una huelga, hacían nugatorio en la práctica este derecho.



Como puede verse los derechos humanos de las y los trabajadores del Estado, por lo menos en materia de derechos colectivos tendrían durante muchos años más bien un carácter simbólico, lo cual no impidió que en los hechos en algunos casos particulares se vivieran procesos asociación y de negociación al margen de la Ley pero que en la realidad se venían imponiendo.

Pero tal vez una de las etapas más interesantes en la evolución de los derechos colectivos de las y los trabajadores al servicio del Estado ha sido la reforma que en el año 2019 se dio a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la cual se dieron pasos importantes hacia un más sólido reconocimiento de los derechos humanos laborales en este sector.¹⁵⁴ En efecto, con estas reformas se retoman los principios básicos de la libertad sindical al establecer, en congruencia por ejemplo con el Convenio 87 de la OIT, que todas las personas trabajadoras tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos sin autorización previa, señalando expresamente que cada persona trabajadora ejercerá en todo momento su libertad de adhesión o de separación de un sindicato; de esta manera se reconoce la pluralidad sindical y se elimina el fundamento que existía para aplicar las denominadas cláusulas de exclusión por separación.

Finalmente, en materia burocrática vale la pena hacer una anotación especial con relación a los derechos de las y los trabajadores de la Ciudad de México, ya que con motivo de la promulgación de su primera Constitución en el año 2017, se incluyeron en la misma una serie de disposiciones en materia laboral en el artículo 10 apartado B, denominado “Ciudad Productiva” y de manera específica en el apartado C de este artículo se incluyó la regulación “de las relaciones de las instituciones públicas de la Ciudad de México con sus trabajadores”, en donde se puede leer que en materia de derechos colectivos las y los trabajadores “... tienen derecho a

¹⁵⁴ Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación de 1 de mayo de 2019.



la plena libertad de asociación sindical, tanto en sindicatos como en federaciones según convenga a sus intereses, en el marco de un modelo democrático que permita el pleno ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en la materia. Se garantizará el voto libre, universal y secreto para la elección de los dirigentes sindicales y de los representantes y delegados en los términos que fije la ley.”; así mismo, se garantiza el derecho de huelga, así como se establece el principio de bilateralidad el cual habrá de regir en las negociaciones de las condiciones de trabajo, prevaleciendo criterios de pluralidad y respeto a las minorías.

Como puede advertirse, la nueva regulación del derecho burocrático en la Ciudad de México, si bien tendrá que ser reglamentado y precisado en la legislación secundaria local en los meses y años por venir, plantea un nuevo modelo de relaciones colectivas en la Ciudad ya que, a diferencia de como se había regulado el tema en el país en los últimos cien años, aquí hay una propuesta de derecho colectivo que recupera y restablece el reconocimiento y el ejercicio de estos derechos para las y los trabajadores de este sector y los hace compatibles con los compromisos internacionales que México ha suscrito en la materia;¹⁵⁵ se trata de un modelo que sin duda habla de inspirar en los años porvenir el desarrollo del derecho burocrático en el país.¹⁵⁶

IV. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Una explicación del marco jurídico de los derechos colectivos, y en particular de la libertad sindical, la contratación colectiva y la huelga, estaría incompleta si no

¹⁵⁵ Cf. Carlos Reynoso Castillo, “El Derecho burocrático en la Ciudad de México”, en Rodrigo Maldonado Corpus, coord., *Estudio del Derecho Burocrático en México*, México, Porrúa, 2017, pp. 127 y ss.

¹⁵⁶ Decreto por el que se expide la Constitución Política de la Ciudad de México. *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 2017.



se ubican y analizan las normas internacionales que se ocupan de este tema. A nivel de las normas internacionales como ya se anotaba, la reforma constitucional en México de 2011, cambio de manera radical la concepción de los derechos humanos laborales en México y amplió el fundamento y horizonte del tema.

Si bien la libertad sindical desde hace muchos años ha tenido referentes normativos importantes en el Derecho internacional del trabajo, se consideró importante para este trabajo ofrecer al lector un panorama general sobre las normas internacionales vigentes en México en la materia, no sólo para mostrar sus alcances e importancia que tienen hoy en día, sino también para advertir que se tiene ahí un panorama normativo aún no suficientemente entendido y explorado. (Se sugiere ver los anexos de este trabajo)

En efecto la libertad sindical ha sido reconocida en varios instrumentos internacionales de alcance regional, continental o mundial. En el primer caso, llama la atención por su actualidad e implicaciones el caso del Tratado de México Estados Unidos y Canadá (T-MEC), recientemente ratificado por México y en proceso de aprobación por sus contrapartes Canadá y Estados Unidos, en el cual México asumió diferentes compromisos en materia laboral, destacando por supuesto, el conocido como Anexo 23-A, en el cual se orienta y mandata al Estado mexicano la adopción de normas y políticas públicas en materia laboral.¹⁵⁷ Por

¹⁵⁷ En materia de derechos colectivos el T-MEC señala varios aspectos importantes, entre los que están los siguientes: reconocimiento de la libertad de asociación y negociación colectiva, el compromiso de legislar para fortalecer y proteger estos derechos, eliminar formas de discriminación por la actividad sindical, crear organismos independientes e imparciales para el registro de los sindicatos y las elecciones en los mismos mediante voto personal, libre y secreto, así como la verificación de que los contratos colectivos cuentan con el apoyo de los trabajadores a los que se les aplicará, la obligación de que los contratos colectivos registrados sean revisados. Se trata de un verdadero programa de política laboral y legislativa en materia de derechos colectivos del trabajo que viniendo de un acuerdo internacional no deja de ser novedoso, entre otras cosas, porque el Estado mexicano asume compromisos en el ámbito internacional para adecuar legislación e instituciones a nivel nacional.



otra parte existen normas de gran trascendencia para América latina, como es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José, Costa Rica, 1969), la cual reconoce en su artículo 16 que todas las personas tienen el derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, económicos, sociales, culturales, deportivos y por supuesto, laborales. De igual manera, hay una lista amplia de normas internacionales de alcance universal que tratan el tema de la libertad sindical, tal es el caso de los convenios internacionales de la OIT, los cuales adoptados por la Conferencia de esta organización internacional, se incorporan al derecho interno de cada país cuando éste los haya ratificado de conformidad con su marco jurídico nacional; en este caso están algunos Convenios como el 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social de 1978, el Convenio no. 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa de 1975, entre otros.

Sin embargo, en el caso de los Convenios de la OIT y en materia de libertad sindical sigue siendo el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización de 1950, una de las normas más importantes en este tema a nivel internacional y referente jurídico para fundamentar el derecho de las y los trabajadores para organizarse y defender sus derechos laborales. El Convenio 87 plantea un amplio desarrollo de los aspectos concretos que la libertad sindical incluye, como son el derecho genérico tanto de las y los trabajadores como de las y los patrones para constituir sindicatos, el reconocimiento de la autonomía sindical para que los sindicatos establezcan sus propias normas de estructura y funcionamiento de sus organizaciones, la prohibición para las autoridades públicas para intervenir en los sindicatos, etcétera.

Así mismo la negociación colectiva y la contratación colectiva han sido objeto de una amplia regulación en el ámbito internacional, tal es el caso del Protocolo de Reformas a la Carta de los Estados Americanos (conocido como Protocolo



de Buenos Aires) de 1968, el cual señala en su artículo 43 el derecho de asociación que incluye la posibilidad de promover los intereses de las y los trabajadores por medio de la negociación colectiva, de igual manera, la OIT se ha ocupado al paso de los años ampliamente de este tema en varios Convenios internacionales entre los que están aquéllos que México ha ratificado como el Convenio 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de los salarios mínimos de 1935, el Convenio 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas de 1938, el Convenio 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa de 1975, entre otros; sin embargo, destaca por su trascendencia e implicaciones en materia de negociación y contratación colectivas el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, recientemente ratificado por México en el año 2018, y en el cual se abordan temas puntuales como la protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical, la eliminación de los actos de injerencia en sus organizaciones, las medidas para estimular y fomentar el desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo por medio de los contratos colectivos.

Finalmente, cabe anotar el también amplio reconocimiento que ha tenido la huelga en el Derecho internacional del trabajo, tal es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual en su artículo 8 señala, entre otras cosas, que todo Estado que ratifique dicho instrumento internacional se compromete a respetar el derecho de huelga, el cual se ejercerá de conformidad con las leyes de cada país. Por su parte, si bien, en el caso de la OIT los Convenios y Recomendaciones internacionales no se ocupan expresamente de la huelga, lo cierto es que esta organización se ha expresado sobre la misma de diversas maneras al paso de los años (resoluciones, interpretaciones, etcétera).¹⁵⁸

¹⁵⁸ Cf. Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra, OIT, 1998, pp. 3 y ss.



Vale la pena subrayar que la aprobación y en su caso, la ratificación por un Estado soberano de estas normas internacionales y su consecuente incorporación y puesta en vigor en el derecho interno, supone también la aceptación de los criterios que sobre su interpretación lleven a cabo las instancias que los mismos instrumentos internacionales señalan. Esta situación asume un gran relevancia en tratándose de los alcances de los derechos humanos reconocidos en tales instrumentos internacionales, ya que la redacción de estas normas por diversas razones tienen un cierto grado de abstracción y generalidad, como es normal en toda norma jurídica, lo que en ocasiones impide que en un caso concreto se pueda saber si dichas normas le son o no aplicables; para estos casos, es de gran utilidad conocer cómo es que se han interpretado dichas normas internacionales, por las instancias internacionales que los mismos organismos internacionales han autorizado para tal fin. No hay duda de que la ratificación de una norma internacional implica también la aceptación implícita de aceptar y observar las interpretaciones que de dicha norma hagan los órganos o instancias internacionales competentes. De esta manera, la denominada en ocasiones como “jurisprudencia internacional”, al igual que la jurisprudencia nacional, juegan un papel de interpretación e integración de este nivel importante de cualquier sistema jurídico, de tal manera que un país no podría asumir que solo está obligado a observar una norma internacional, descartando de paso las interpretaciones que de ella se hagan.

Así, tenemos por ejemplo, que en el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ésta ha llevado a cabo una labor de interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en particular del derecho de asociación y de asociación profesional que la misma reconoce expresamente.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Cf. Corte Interamericana de Derechos Humanos, sitio para la búsqueda de jurisprudencia: <http://www.corteidh.or.cr/cf/jurisprudencia2/index.cfm?lang=es>. Fecha de consulta: 10 de julio 2019. Cf. García Ramírez, S., *Panorama de la jurisprudencia interamericana sobre derechos humanos*. México, CNDH, 2018. Cf. Alfredo Sánchez Castañeda, “El derecho al trabajo frente a la jurisprudencia nacional e interamericana”, en Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, José Luis



De igual manera, es importante destacar la labor de interpretación que también ha hecho la OIT al paso de los años sobre los derechos colectivos del trabajo, por medio de sus órganos internos como son el comité de Libertad Sindical de integración tripartita creado en 1951 que, como se sabe, se encarga de analizar las quejas sobre violaciones a la libertad sindical.¹⁶⁰

V. CONCLUSIONES

La evolución reciente del sistema jurídico mexicano muestra cambios de gran trascendencia en los últimos años; estos cambios se deben a diferentes factores internacionales como nacionales que han originado que hoy en día estemos en medio de un proceso de adecuación y “alineamiento” de las normas nacionales con las internacionales. Esta situación es particularmente interesante en el caso del Derecho del trabajo en donde buena parte de sus contenidos se están transformando en diferentes velocidades, ya que algunos capítulos ya han sido objeto de “ajustes” puntuales como en el caso de los derechos individuales en el año 2012, o bien como la importante transformación del modelo de justicia laboral con la reforma constitucional de 2017, o con las reformas igualmente trascendentes al modelo de derechos colectivos con la reforma laboral de 2019. De igual manera la impronta llegada del Derecho internacional del trabajo para ocupar un lugar estelar en el Derecho del trabajo nacional ha obligado al Estado mexicano, a dar los pasos necesarios para avanzar hacia la construcción de un modelo jurídico laboral lógico y coherente.

Caballero Ochoa y Christian Steiner, coords., *Derechos Humanos en la Constitución*, México, Vol. I, SCJN, UNAM, Konrad Adenauer Stiftung, 2013, pp.689 y ss.

¹⁶⁰ Cf. OIT, *Informe Anual del Comité de Libertad Sindical*, 2018, OIT, Ginebra, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_706182.pdf. Fecha de consulta: 10 de julio de 2019.

Cf. OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, op. cit.



La reforma laboral del año 2017 y 2019, constitucional y reglamentaria respectivamente, han planteado una nueva etapa en la evolución del Derecho del trabajo en México, se trata de un derecho que, si bien ya cuenta con nuevas reglas y conceptos, se encuentra aún en proceso de construcción, de tal manera que su perfeccionamiento y precisión por la vía de su interpretación será una tarea ardua básicamente del Poder Judicial, en los años por venir.¹⁶¹ Pero con independencia de estas necesarias precisiones y aclaraciones que habrán de tener las nuevas normas, se puede afirmar que estamos ante el inicio de una nueva fase en la regulación de los derechos colectivos en México, en donde uno de los ejes que articulan estos cambios, son el intento del legislador mexicano por restituir a las y los trabajadores la posibilidad de opinar e involucrarse en todos aquellos actos que son legalmente posibles de llevar a cabo por parte de los sindicatos; hay que recordar que durante los últimos cien años en México se construyó un modelo sindical, y por ende de derechos colectivos, en donde, paradójicamente, la legislación laboral consideró que la opinión de las personas trabajadoras era prescindible, y que la opinión de las dirigencias sindicales era más importante, lo cual permitió el desarrollo de un tipo de sindicato donde las decisiones trascendentales del actuar colectivo, como una huelga o la firma de un contrato colectivo, podían ser decididas por las dirigencias. Este es el modelo que está destinado a cambiar, y para ello se han sentado, por lo menos formalmente, las bases en la nueva legislación laboral para la existencia de una mayor libertad sindical y un auténtico proceso de negociación y contratación colectiva.

Que estos objetivos realmente se logren en los años porvenir dependerá, en buena medida, de la manera como las nuevas instituciones laborales, como los tri-

¹⁶¹ Cabe señalar que al momento de escribir estas notas (agosto de 2019), se encontraba en curso, el desahogo de una buena cantidad de amparos en contra de algunas de las disposiciones de la reforma laboral, concretamente en temas como la elección de las dirigencias sindicales y la obligación a cargo de los sindicatos de reformar, a la brevedad, sus estatutos sindicales. Con independencia del resultado de estas acciones legales, se trata de casos que probablemente habrán de ir delineando los alcances y significados de esta reforma laboral en México.



bunales y los centros de conciliación tanto locales, pero sobre todo el federal, entiendan y apliquen el nuevo marco jurídico, alejados de la discrecionalidad, la subjetividad y los intereses políticos del momento.

En un momento en el cual el sistema jurídico mexicano atraviesa por un amplio proceso de transformación que incluye al modelo de relaciones laborales y al Derecho Mexicano del Trabajo, no hay duda que en esa evolución las Comisiones de Derechos Humanos en el país, empezando precisamente por la CNDH deben jugar un papel protagónico en la construcción del nuevo marco jurídico y en el diseño de las políticas públicas en materia laboral, no solo por su naturaleza constitucional, así como por sus facultades formales que así lo consideran, sino también porque el *Ombusman* ha sido un actor central en la construcción de las democracias occidentales desde la segunda mitad del siglo pasado. Si bien, formalmente todo el Estado mexicano, en sus diferentes ámbitos de influencia, debe regir su actuar teniendo como orientación el respeto a los derechos humanos, son las comisiones de derechos humanos, los organismos encargados de velar por el respeto de esos derechos. En efecto, en el diseño constitucional del Estado y sus instituciones, estas comisiones representan el último reducto de respeto al “ser humano” en su acepción más simple y básica de la expresión, de tal manera que su aportación en el rediseño jurídico e institucional es primordial.

Sin embargo, dado lo reciente de la reforma laboral, el nuevo panorama jurídico para el ejercicio de los derechos colectivos en México ha dado lugar a una serie de cuestionamientos que hoy en día forman parte de las discusiones entre los actores del mundo del trabajo; algunos de estos aspectos en forma de cuestionamientos se señalan a continuación como una invitación al debate sobre el futuro de estos temas:



- a) ¿Hasta qué punto la reforma laboral de 2017 y 2019 plantea un nuevo modelo sindical en México?;
- b) ¿Los cambios en materia de derechos colectivos beneficiarán a las y los trabajadores?;
- c) ¿El denominado “corporativismo” sindical desaparecerá con la reforma laboral?, y de ser así ¿qué implicaciones tiene?;
- d) La reforma laboral de 2017 y 2019 en México ¿realmente plantea una libertad y autonomía sindical?;
- e) ¿Las nuevas reglas en materia de derecho colectivo del trabajo en México son coherentes con los convenios 87 y 98 de la OIT?;
- f) El hecho de que la nueva Ley Federal del Trabajo señale reglas puntuales en temas como la rendición de cuentas de los sindicatos, la elección de sus directivas y en general, el contenido de los estatutos sindicales, ¿es adecuado, conveniente y convencionalmente correcto?;
- g) ¿Las nuevas instituciones laborales, en particular el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, garantiza la libertad sindical?;
- h) ¿Cómo se puede evitar, en el nuevo marco jurídico, la politización de las decisiones, judiciales y administrativas en materia sindical: registro sindical, depósito de contratos colectivos, emplazamientos a huelga?;
- i) ¿Qué implicaciones traerá la centralización del registro sindical y el depósito de los contratos colectivos?;



- j) ¿Qué implicaciones traerá la nueva tipología sindical?;
- k) ¿Cuál es el papel que deben asumir los sindicatos en México en este nuevo contexto jurídico y político?;
- l) La negociación por ramas industriales pareciera ser una de las “apuestas” de la reforma laboral del 2019, ¿es esto posible y conveniente?;
- m) ¿El nuevo marco jurídico sindical en México, reconoce realmente una perspectiva de género?;
- n) ¿Qué papel deben jugar las Comisiones de Derechos Humanos en la construcción del nuevo modelo laboral mexicano?

Como puede advertirse, se trata de diversos temas, cada uno de los cuales podría dar lugar a un amplio debate y que aquí solo se enuncian con la finalidad de alimentar la necesaria discusión que hoy en día demanda el nuevo modelo laboral mexicano en construcción.

VI. BIBLIOGRAFÍA

APARICIO Velázquez, José Alonso. y Pastrana González, Miguel Ángel, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. México, UNAM, Núm. 24, enero-junio, 2017.

BELMONT Lugo, José Luis, “Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), *Los derechos humanos laborales*. México, CNDH/Tribunal Fe-



deral de Conciliación y Arbitraje, 2017. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5172/4.pdf>

BÓRQUEZ, Juan de Dios, *Crónica del Constituyente 1916-1917*. México, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, M.A. Porrúa, 2016.

CASTAÑEDA, Mireya, *El principio pro persona, experiencias y expectativas*. México, CNDH, 2014.

CÓRDOVA, E., “La experiencia latinoamericana de codificación en su entorno histórico y problemática actual”, en Hernández Álvarez, Óscar., coord., en *La Reforma laboral en América Latina*. IEJEL, IVDS, ILDTSS, AIDTSS, Barquisimeto, 1995.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Porrúa, Vol. II, 1979.

FRANCO Hernández, Pablo, *La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances*. México, Friedrich Ebert Stiftung, junio, 2019.

GERNIGON, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*. Ginebra, OIT, 1998.

GARCÍA Ramírez, Sergio, *Panorama de la jurisprudencia interamericana sobre derechos humanos*. México, CNDH, 2018.

LARIOS, Arturo, *Los derechos de los trabajadores y la reforma a la Constitución, que le otorga a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos facultades para conocer de asuntos laborales*. México, CNDH, 2012.

LASTRA Lastra, José Manuel, “La libertad sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México, UNAM, Núm. 98, agosto, 2000.

MALDONADO Corpus, Rodrigo, coord., *Estudios del Derecho Burocrático en México, Retos y perspectivas*. México, Porrúa, 2017.

MARTÍNEZ y González, Arturo, *Reflexiones sobre la huelga*. México, Porrúa, 2012.



MELÉNDEZ George, León Magno, *Derecho Burocrático, Incertidumbre Jurídica*. México, Porrúa, 2005.

MORALES Sánchez, Julieta, “Reforma constitucional de derechos humanos: hacia un nuevo derecho en México”, *Perseo*. México, UNAM, Programa Universitario de Derechos Humanos, Núm. 19, septiembre 2014. Disponible en <http://www.pudh.unam.mx/perseo/reforma-constitucional-de-derechos-humanos-hacia-un-nuevo-derecho-en-mexico/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Informe Anual del Comité de Libertad Sindical*, Ginebra, OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_706182.pdf.

———, *La libertad sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6a. ed. Ginebra, OIT, 2018.

PALLARES y Lara, Sergio, *El ayer y el devenir del artículo 123 constitucional*. México, Porrúa, 2018.

QUINTANA Roldán, Carlos y Sabido Peniche, Norma D., *Derechos Humanos*, 5a. ed. México, Porrúa, 2009.

RAVELO Blancas, Patricia y Sánchez Díaz, Sergio Guadalupe, “Las mujeres en los sindicatos en México. Dilemas del género y la clase”, *Espiral*. México, Universidad de Guadalajara, VII (9), mayo-agosto, 1997.

REYNOSO Castillo, Carlos, *Los derechos humanos laborales*, 2a. ed. México, UAM, Tirant lo Blanch, 2017.

SÁNCHEZ Castañeda, Alfredo, “El derecho al trabajo frente a la jurisprudencia nacional e interamericana”, en Ferrer Mac-Gregor Poisot, Eduardo, Caballero Ochoa, J.L., Steiner, C., coords., *Derechos Humanos en la Constitución*. México, SCJN, UNAM, Konrad Adenauer Stiftung, Vol I., 2013.



VII. ANEXOS

Los cuadros siguientes tienen la intención de presentar al lector un panorama general de las principales normas relativas a los derechos colectivos en México, destacando las referencias constitucionales, así como sus cambios reglamentarios en el año 2019, además de mostrar las tendencias en la materia como en el caso de la Constitución de la Ciudad de México, así como presentar las principales normas internacionales vigentes en el tema.

Cuadro 1. Reformas en materia de derechos colectivos de la burocracia federal (2019)

Cambios en la Ley	Implicaciones
Se deroga el artículo 68	En este artículo se establecía la unicidad sindical por dependencia pública.
Se reforma y adiciona el artículo 69	Se reconoce la libertad sindical; las y los trabajadores pueden formar parte de un sindicato y a constituirlos sin autorización previa. Las personas trabajadoras tienen libertad de adhesión o separación de un sindicato. No se puede obligar a una persona trabajadora a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él o a permanecer en el mismo. La elección de las directivas sindicales se hará mediante voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados. El Tribunal (TFCyA) puede verificar la legalidad de las elecciones sindicales.
Se reforma el artículo 71	Para la formación de un sindicato se necesitan 20 personas trabajadoras de una misma dependencia pública.
Se reforma el artículo 73	El registro sindical se cancela por disolución del mismo.
Se reforma el artículo 78	Los sindicatos pueden adherirse a las Federaciones de sindicatos, de acuerdo a sus normas internas
Se reforma el artículo 79	Se elimina la prohibición a los sindicatos de adherirse a organizaciones o centrales obreras o campesinas.



Cambios en la Ley	Implicaciones
Se reforma el artículo 84	Las Federaciones de Sindicatos se registrarán por sus estatutos, antes solo se hablaba de una Federación.

Fuente: Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional. Diario Oficial de la Federación, 1 de mayo de 2019.

Cuadro 2. Principales reformas a la Ley Federal del Trabajo en derechos colectivos (2019)

Alcance de las modificaciones	Artículo
Reconocimiento amplio de la libertad sindical de las y los trabajadores y patrones. Protección contra actos de injerencia en la constitución, funcionamiento y organización de sus sindicatos.	Artículo 357
El reconocimiento de la personalidad de las organizaciones, no puede estar sujeta a condiciones que limiten o restrinjan sus derechos y garantías.	Artículo 357 bis
Se reconoce la libre afiliación y se otorgan garantías con esa finalidad.	Artículo 358
Se amplía en catálogo de tipos de sindicatos. Ahora las y los trabajadores se pueden organizar "... en la forma que ellos decidan"	Artículo 360
En el registro sindical y actualización de las directivas se deben observar principios como autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. La actualización de una directiva sindical deberá hacer a la autoridad registral en los diez días siguientes a la solicitud. En estos trámites ha de prevalecer el interés colectivo sobre las formalidades.	Artículo 364 bis
Todos los sindicatos se registrarán en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.	Artículo 365
La autoridad registral hará pública la información a su disposición de conformidad con la legislación en la materia.	Artículo 365 bis



Alcance de las modificaciones	Artículo
La autoridad debe responder a una solicitud de registro en 20 días (antes era 60)	Artículo 366
Se puede cancelar un registro sindical por si sus dirigentes, apoderados o representantes incurren en actos de extorsión contra los patrones.	Artículo 369
Los estatutos de un sindicato deben señalar que la elección de los dirigentes debe ser mediante voto directo, personal, libre y secreto; la Ley señala normas para estas elecciones. En la integración de las directivas sindicales se establecerá representación proporcional en razón de género. La reelección de directivas sindicales será facultad de la asamblea mediante voto personal, libre, directo y secreto. Se deberá señalar el procedimiento de consulta para la aprobación de los contratos colectivos	Artículo 371
Las elecciones de las directivas sindicales podrán ser verificadas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, si lo piden los dirigentes del mismo sindicato o al menos un 30% de los afiliados. Esta verificación la podrá hacer de oficio el Centro si considera que hay una "duda razonable" sobre la veracidad de la documentación presentada.	Artículo 371bis
Amplia regulación del tema "Rendición de cuentas"	Artículo 373
Las obligaciones de los sindicatos pueden cumplirse vía electrónica.	Artículo 377
Se amplía la lista de prohibiciones a los sindicatos: ejercer actos de violencia, discriminación u acoso contra sus miembros, el patrón, sus representantes, participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, obstaculizar la participación de las y los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas, cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, etc.	Artículo 378
Es requisito de validez de un contrato colectivo el apoyo de las y los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, en la forma que señala la Ley.	Artículo 386 bis



Alcance de las modificaciones	Artículo
<p>El sindicato que solicite la firma de un Contrato colectivo deberá contar con la “constancia de representatividad” que expida el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</p> <p>La constancia de representatividad debe acompañar un emplazamiento a huelga.</p> <p>La constancia de representatividad tendrá una vigencia de seis meses, salvo que el sindicato haya estallado la huelga, caso en que se prorroga hasta que concluya el conflicto.</p>	Artículo 387
<p>El contrato colectivo se depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual asignará un buzón electrónico.</p> <p>Para el registro de un contrato colectivo se necesita la constancia de representatividad.</p> <p>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre el registro de un contrato colectivo en 30 días.</p>	Artículo 390
<p>Para celebrar un contrato colectivo inicial se necesita obtener la constancia de representatividad por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Se reglamenta el procedimiento para obtener la constancia de representatividad.</p>	Artículo 390 bis
<p>Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el sindicato debe avisar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que lo someterá a consulta su aprobación, la cual debe cumplir ciertos requisitos.</p>	Artículo 390ter
<p>Los contratos colectivos no pueden incluir cláusulas de exclusión por separación, pero sí cláusulas de exclusión por ingreso.</p> <p>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá expedir copias certificadas del texto más reciente del contrato colectivo y sus tabuladores.</p>	Artículo 391, artículo 395
<p>La autoridad registral hará pública la información a su cargo conforme a la legislación aplicable en la materia.</p>	Artículo 391 bis
<p>Un contrato colectivo puede terminar por mutuo consentimiento de las partes. En el caso de las y los trabajadores, éstos emitirán su opinión como lo señala la Ley.</p>	Artículo 401
<p>La huelga puede ser sometida al tribunal a su decisión, por parte de los patrones, si la misma se extiende por más de sesenta días.</p>	Artículo 469, artículo 937



Alcance de las modificaciones	Artículo
El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá intervenir en la etapa de pre huelga para avenir a las partes.	Artículo 921 bis
Precisiones para el desahogo de la prueba de recuento en el caso de solicitud de inexistencia de la huelga.	Artículo 931

Fuente: Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. *Diario Oficial de la Federación*, 1 de mayo de 2019.

Cuadro 3. Principales temas en la Constitución de la Ciudad de México en materia de derechos colectivos

Tema	Artículo
Libertad de reunión y de asociación en general	Artículo 7 B.1
Respeto a los derechos humanos laborales	Artículo 10 B 1
Se salvaguarda el derecho de asociación sindical, así como la protección contra actos de discriminación que menoscaben la libertad sindical, incluyendo la injerencia en la vida sindical	Artículo 10 B. 6.
Las autoridades promoverán la negociación colectiva por rama de industria y cadena productiva	Artículo 10. B. 7
Las autoridades velarán por el respeto a la libertad sindical y la democracia sindical, incluyendo el derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales y a participar en proceso de firma y terminación de los contratos colectivos mediante el voto personal, libre y secreto	Artículo 10.B.8
La "burocracia" local tiene a la plena libertad sindical, en el marco de un modelo democrático. Se garantiza el voto libre, universal y secreto para la elección de las dirigencias sindicales. El principio de bilateralidad regirá en las negociaciones de las condiciones de trabajo, prevaleciendo los criterios de pluralidad y respeto a las minorías. La administración de los contratos colectivos se hará por el conjunto de las representaciones sindicales en razón de la proporción de las y los trabajadores. Se garantiza a la "burocracia" local el derecho de huelga, en términos de la ley.	Artículo 10. C. 1. 2. 3.

Fuente: Constitución Política de la Ciudad de México. *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*, 5 de febrero de 2017.



Cuadro 4. Tratados y declaraciones de derechos humanos ratificados por México en donde se reconoce el derecho a la libertad sindical

Instrumento internacional	Contenido
Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Buenos Aires" (DOF 13 de enero de 1949)	Refiere que las y los trabajadores y empleadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, de conformidad con la legislación respectiva. (Artículo 45)
Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (DOF 7 de mayo de 1981)	Reconoce que todas las personas tienen el derecho a asociarse libremente con fines laborales, y puntualiza que el ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 16)
Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo de San Salvador" (DOF 1o. de septiembre de 1998)	Establece que los Estados Parte garantizarán el derecho de las y los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, a formar federaciones y confederaciones nacionales que funcionen libremente, a asociarse y a formar organizaciones sindicales internacionales. Dichos derechos sólo pueden estar sujetos a las limitaciones y restricciones previstas por la ley. (Artículo 8)
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará" (DOF 19 de enero de 1999)	Menciona que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de su libertad de asociación. (Artículo 4)
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (DOF 13 de junio de 1975)	Señala que los Estados Parte se comprometen a garantizar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico. (Artículo 5)
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (DOF 13 de agosto de 1999)	Refiere que los Estados Parte reconocerán el derecho de los las y los trabajadores migratorios y sus familiares a establecer sindicatos, participar en las reuniones y actividades de los mismos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, así como el derecho a afiliarse libremente y a solicitar ayuda de las asociaciones citadas. El ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 26)



Instrumento internacional	Contenido
Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (DOF 3 de abril de 1980)	Reconoce como un "Crimen de Apartheid" la imposición deliberada de cualesquiera de las medidas legislativas o de otra orden que impidan a uno o más grupos raciales el pleno desarrollo de los derechos humanos y libertades fundamentales entre ellos el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. (Artículo II)
Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (DOF 25 de agosto de 2000)	En lo que respecta a las asociaciones no políticas ni lucrativas y a los sindicatos, menciona que los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados, un trato tan favorable como sea posible. (Artículo 15)
Convención sobre Asilo Territorial (DOF 4 de mayo 1981)	Menciona que ningún Estado tiene el derecho de pedir a otro que coarte a los asilados o refugiados políticos la libertad de reunión o asociación que la legislación interna de éste reconoce a todos los extranjeros dentro de su territorio. (Artículo VIII)
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (DOF 25 de agosto de 2000)	En lo que respecta a las asociaciones no políticas ni lucrativas y a los sindicatos, menciona que los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados, un trato tan favorable como sea posible. (Artículo 15)
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (DOF 2 de mayo de 2008)	Señala que los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el derecho a que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos sindicales en igualdad de condiciones con las demás. (Artículo 27)
Convención sobre los Derechos del Niño (DOF 25 de enero de 1991)	A través de esta convención los Estados Parte reconocen los derechos del niño a la libertad de asociación y a la libertad de celebrar reuniones pacíficas. (Artículo 15)



Instrumento internacional	Contenido
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (DOF 20 de mayo de 1981)	Refiere que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. (Artículo 22)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DOF 12 de mayo de 1981)	Menciona que los Estados Parte en el Pacto se comprometen a garantizar el derecho de los sindicatos a funcionar sin limitaciones, formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales así como el de afiliarse a las mismas. (Artículo 8)
Convenio número 11 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas (DOF 17 de febrero de 1937)	Habla acerca de la obligación de los Estados de asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a las y los trabajadores de la industria. (Artículo 1)
Convenio número 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (DOF 16 de octubre de 1950)	Señala que la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical es uno de los medios susceptibles para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz. (Preámbulo)
Convenio número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (DOF 4 de diciembre 1978)	Invita a recordar la importancia del Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, asimismo, remarca que los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente. (Preámbulo y artículo 3)
Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (DOF 21 de enero de 1975)	Toma como base para su elaboración el contenido del Convenio número 98 relativo a la aplicación del derecho de sindicación y de negociación colectiva en cuanto a la protección de las y los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. (Preámbulo)



Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 150 sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización (DOF 13 de mayo de 1982)	Invita a recordar la relevancia del Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (Preámbulo)

Cuadro 5. Normas internacionales (tratados, convenios) ratificadas por México en donde se reconoce la contratación colectiva

Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos (DOF 9 de octubre de 1935)	Menciona que todo Estado parte del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo está obligado a establecer o mantener métodos que permitan la fijación eficaz de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias por medio de contratos colectivos. Cabe destacar que el mismo documento señala que una vez fijadas las tasas mínimas, éstas no podrán ser rebajadas por ningún otro medio, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo. (Artículos 1 y 3.3)
Convenio número 52 relativo a las vacaciones anuales pagadas (DOF 21 de abril de 1938)	Señala que toda persona que tome vacaciones, de acuerdo con lo contenido en el convenio, deberá percibir, ya sea la remuneración habitual calculada de acuerdo con la legislación nacional, o bien, la fijada por contrato colectivo. (Artículo 3)
Convenio número 95 relativo a la protección del salario (DOF 12 de diciembre de 1955)	Puntualiza que los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir: 1) el pago parcial del salario con prestaciones en especie en casos específicos, 2) el pago directamente a la persona trabajadora interesada, o a través de procedimientos previamente aceptados por el o la trabajadora, 3) la forma de efectuar el pago del salario cuando este sea en efectivo, 4) el pago del salario mediante cheque contra un banco o por giro postal 5) los descuentos de los salarios dentro de los límites fijados por las leyes nacionales 6) los intervalos de tiempo en los que se pagará el salario y 7) el ajuste final de todos los salarios debidos de conformidad con la legislación interna cuando se dé la terminación del contrato de trabajo. (Artículos 3, 4, 5, 8, 12 y 13)



Instrumento internacional	Contenido
<p>Convenio número 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (DOF 30 de octubre de 2018)</p>	<p>Habla acerca de la obligación que tienen los Estados de adoptar medidas que estimulen y fomenten el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria que tengan por objeto la reglamentación de las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos en el caso de las organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras respectivamente. (Artículo 4)</p>
<p>Convenio número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (9 de octubre de 1952)</p>	<p>Puntualiza que todo miembro deberá realizar la fijación de tasas de remuneración, promover y garantizar la aplicación a todas las personas trabajadoras el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor. Lo anterior, por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o cualquier otro sistema establecido. De igual forma contempla que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, cuyos métodos para efectuarla podrán ser decididos por autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos por las partes contratantes. (Artículos 2 y 3)</p>
<p>Convenio número 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social (DOF 28 de junio de 1952)</p>	<p>Menciona que tanto el salario del trabajador calificado como el del trabajador ordinario no calificado adulto del sexo masculino se determinará de acuerdo con el salario de un número normal de horas de trabajo fijado por contratos colectivos, por la legislación nacional o en virtud de ella, y, si fuera necesario, por la costumbre. (Artículos 65 y 66)</p>
<p>Convenio número 106 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas (DOF 21 de agosto de 1959)</p>	<p>Señala que las disposiciones del Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional, en la medida en que no se apliquen por organismos legales encargados de la fijación de salarios, por contratos colectivos o sentencias arbitrales o por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la práctica nacional y que sea apropiado habida cuenta de las condiciones del país. (Artículo 1)</p>



Instrumento internacional	Contenido
Convenio número 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (<i>DOF</i> 14 de septiembre de 1960)	Dice que a través de los contratos colectivos o de sentencias arbitrales y de conformidad con la legislación nacional se: 1) deberá realizar la fijación de los salarios mínimos, 2) podrá permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie, 3) deberá pagar el salario directamente a la persona trabajadora interesada o en el caso de que la persona trabajadora así lo acepte, a través de un procedimiento diferente, 4) deberá permitir los descuentos de los salarios, 5) fijarán los intervalos de pago, 6) realizará el ajuste final de todos los salarios debidos en el caso de la terminación del contrato de trabajo, 7) establecerá el pago de las vacaciones en el caso de las plantaciones, 8) constituirá el periodo mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales, 9) calculará el pago por el periodo de vacaciones y las interrupciones de trabajo, 10) contarán y retribuirán las horas de lactancia como horas de trabajo y 11) establecerán las medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar las condiciones de empleo entre los empleadores y las organizaciones de personas trabajadoras respectivamente. (Artículos 24, 27, 28, 31, 33, 37, 38, 40, 49 y 61)
Convenio número 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (<i>DOF</i> 26 de julio de 1973)	Señala que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y quienes no los apliquen estarán sujetos a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza, a reserva esto, menciona, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva para su ejercicio. (Artículo 2)
Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (<i>DOF</i> 21 de enero de 1975)	Señala que los representantes de las y los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección en razón del puesto que ocupan siempre y cuando ellos actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. De igual forma expresa sobre el ya citado puesto de la empresa, que son aquellas personas que están reconocidas como tales en virtud de la legislación o de los contratos colectivos, ordenamientos que, en conjunto con las decisiones judiciales podrán a su vez determinar qué clase o clases de representantes tendrán derecho a la protección y facilidades previstas en el presente convenio, mismo que podrá efectuarse mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o a través de cualquier otra forma compatible con la práctica nacional. (Artículos 3, 4 y 6)



Instrumento internacional	Contenido
<p>Convenio número 140 relativo a la licencia pagada de estudios (DOF 24 de marzo de 1977)</p>	<p>Indica que la concesión de la licencia pagada de estudios, así como el periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a diversas prestaciones sociales y otros derechos de la relación de empleo podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional. (Artículos 5 y 11)</p>
<p>Convenio número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social (DOF 4 de diciembre 1978)</p>	<p>Considera conveniente recordar las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes en materia de derecho de sindicación, libertad sindical y negociación colectiva. (Preámbulo)</p>
<p>Convenio número 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (DOF 23 de noviembre de 1978)</p>	<p>Prevé que todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas en el campo de la orientación y formación profesional las cuales deberán ser completadas con base en información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos, así como en los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo. (Artículo 1)</p>
<p>Convenio número 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (DOF 28 de noviembre de 1978)</p>	<p>Invita a recordar las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes en materia de derecho de sindicación y negociación colectiva. (Preámbulo)</p>
<p>Convenio número 150 sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización (DOF 13 de mayo de 1982)</p>	<p>Reconoce la necesidad de recordar las disposiciones de los convenios y recomendaciones sindicales que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva. (Preámbulo)</p>
<p>Convenio número 153 sobre la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (DOF 14 de mayo de 1982)</p>	<p>Especifica que los períodos durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional. También advierte que en la medida en que se hayan puesto en aplicación por medio de contratos colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra forma conforme al derecho interno, las disposiciones del Convenio deberán aplicarse por vía legislativa o reglamentaria. (Artículos 4 y 12)</p>



Instrumento internacional	Contenido
<p>Convenio número. 166 sobre la repatriación de la gente de mar (DOF 23 de marzo de 1991)</p>	<p>Advierte que la repatriación se regulará a través de convenios colectivos o mediante legislación nacional. Sobre los convenios colectivos menciona que contendrán las causas por las cuales se puede efectuar la repatriación bajo circunstancias específicas. De igual forma mismos documentos definirán: 1) la duración máxima del periodo de servicio a bordo al término del cual el marino tiene derecho a la repatriación, 2) los puntos de destino a los cuales podrá repatriarse a la gente del mar, 3) las infracciones que entraña el empleo, 4) el derecho de recuperar del marino total o parcialmente el costo de su repatriación en caso de infracción, 5) la remuneración y las prestaciones del marino desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación y 6) el plazo en el que se podrá efectuar el derecho de repatriación. Por último, concluye mencionando que para que se efectúen las disposiciones del instrumento jurídico internacional por medio del derecho interno, estas no deberán estar previamente aplicadas en virtud de convenios colectivos o de cualquier otra manera apropiada habida cuenta de las condiciones nacionales. (Artículos 2, 3, 4, 8 y 9)</p>
<p>Convenio número 172 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares (DOF 5 de agosto de 1993)</p>	<p>Define a la negociación colectiva como “un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo” y asevera que la adopción de un convenio en conjunto con este medio, mejorará las condiciones de carrera y la seguridad en el empleo en beneficio de las y los trabajadores. Culmina señalando sobre el tema de negociación colectiva que ésta podrá determinar junto con la legislación o prácticas nacionales la compensación derivada del trabajo de días festivos, así como la duración del derecho a vacaciones anuales pagadas. (Preámbulo y artículo 5)</p>
<p>Convenio sobre acuerdos de elección de foro (DOF 1 de octubre de 2015)</p>	<p>Advierte que el Convenio no se aplicará a los acuerdos exclusivos de elección de foro relativos a los contratos de trabajo, incluyendo los convenios colectivos. (Artículo 2)</p>
<p>Convención sobre el estatuto de los apátridas (DOF 25 de agosto del 2000)</p>	<p>Indica que los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales en lo concerniente al disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo, en la medida en que estén regidos por leyes o reglamentos, o dependan de las autoridades administrativas. (Artículo 24)</p>



Instrumento internacional	Contenido
Convención sobre el estatuto de los refugiados (<i>DOF</i> 25 de agosto del 2000)	Señala que los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales incluyendo el disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo, en la medida en que estén regidos por leyes o reglamentos, o dependan de las autoridades administrativas. (Artículo 24)
Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos, Protocolo de Buenos Aires (<i>DOF</i> 26 de octubre de 1968)	Señala que los Estados Miembros, se comprometen en dedicar sus máximos esfuerzos a la protección de los derechos de negociación colectiva, al reconocimiento de la personería jurídica y de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia. (Artículo 43)

Cuadro 6. Tratados y declaraciones de derechos humanos ratificados por México en donde se reconoce el derecho a huelga

Instrumento internacional	Contenido
Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Buenos Aires" (<i>DOF</i> 13 de enero de 1949)	Reconoce el derecho a huelga por parte de las y los trabajadores, de conformidad con la legislación respectiva. (Artículo 45)
Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo de San Salvador" (<i>DOF</i> 10. de septiembre de 1998)	Establece que los Estados Parte garantizarán el derecho a la huelga y que el ejercicio del mismo sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley. (Artículo 8)
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (<i>DOF</i> 13 de junio de 1975)	Señala que los Estados Parte se comprometen a garantizar el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico. (Artículo 5)
Convención sobre Asilo Territorial (<i>DOF</i> 4 de mayo 1981)	Menciona que ningún Estado tiene el derecho de pedir a otro que coarte a los asilados o refugiados políticos la libertad de reunión o asociación que la legislación interna de éste reconoce a todos los extranjeros dentro de su territorio. (Artículo VIII)



Instrumento internacional	Contenido
Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid (DOF 3 de abril de 1980)	Reconoce como un "Crimen de Apartheid" la imposición deliberada de cualesquiera de las medidas legislativas o de otra orden que impidan a uno o más grupos raciales el pleno desarrollo de los derechos humanos y libertades fundamentales entre ellos el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. (Artículo II)
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (DOF 13 de agosto de 1999)	Refiere que los Estados Parte reconocerán el derecho de las y los trabajadores migratorios y sus familiares a participar en las reuniones de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley. El ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 26)
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (DOF 2 de mayo de 2008)	Señala que los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el derecho a que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos sindicales (como el derecho a huelga) en igualdad de condiciones con las demás. (Artículo 27)
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (DOF 20 de mayo de 1981)	Reconoce el derecho de reunión pacífica, mismo que de acuerdo al Pacto, sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley. (Artículo 21)
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DOF 12 de mayo de 1981)	Menciona que los Estados Parte en el Pacto se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. (Artículo 8)
Convenio número 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso (DOF 21 de agosto de 1959)	Señala que todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a su vez a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas.

Derecho a la seguridad social

María Ascensión Morales Ramírez

SUMARIO. I. Introducción. II. Seguridad social como derecho humano. III. Hacia la justiciabilidad del derecho a la seguridad social. IV. Derecho justiciable autónomo. V. Derecho a la seguridad social y su justiciabilidad en México. VI. Reflexiones. VII. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad social surgió durante la primera mitad del siglo XX como una tercera forma de protección pública, cuando los gobiernos reconocieron (sobre todo, con motivo de la Segunda Guerra Mundial) que una de las condiciones del esfuerzo bélico y de reconstrucción sería la implantación de una sociedad más justa, más segura y una democracia más social, donde tendrían cabida, entre otros campos, la protección contra el riesgo de la existencia.¹⁶²

¹⁶² Esta forma de protección apareció con la Ley de Seguridad Social de los Estados Unidos de América del 14 de agosto de 1935 que se hizo frente a la crisis económica e instituyó regímenes para cubrir riesgos de vejez, muerte, invalidez y desempleo. Igualmente, con la Ley de Seguridad Social de Nueva Zelanda del 14 de septiembre de 1938, la cual tendría influencia decisiva en la legislación mundial sobre la materia por sus principios novedosos. También, fue adoptada en diversos instrumentos internacionales con los cuales se fue perfilando la idea de que todas las naciones tenían el deber de colaborar en el campo económico-social a fin de garantizar a sus ciu-



Las dos formas de protección públicas previas fueron: a) la asistencia social, surgida en el Estado liberal y aparejada con el capitalismo industrial que se orientó al problema de los pobres y marginados, a través de una ayuda puntual, en un momento concreto, aunque no exigible por los beneficiarios ¹⁶³ y, b) el seguro social, creado en el último tercio del siglo XIX en Alemania para la protección exclusiva de los trabajadores y sólo contra ciertos riesgos, pues su finalidad era proteger la fuerza de trabajo ¹⁶⁴ (conocido como modelo bismarckiano).¹⁶⁵

El crecimiento de las sociedades modernas, la progresiva aproximación de los niveles de vida, las necesidades más vivas en materia de seguridad y de salud hicieron posible la idea de que la protección debía extenderse a todos porque nadie estaba al abrigo de los riesgos de la existencia y, asimismo, todos debían contribuir a la realización de la justicia social mediante cotizaciones o impuestos para beneficiarse de esa nueva justicia social.

Así, la seguridad social como tercera etapa de protección vino a reagrupar medidas de asistencia y de seguros sociales al traducir el deseo novedoso del poder público de afrontar en bloque el problema de la necesidad en la sociedad, al aportar un conjunto de soluciones coordinadas, donde todos deberían ser asegurados contra las consecuencias de una amplia gama de riesgos, independientemente de la situación particular.

dadanos las mejores condiciones de trabajo, de progreso económico y seguridad social. Cf. OIT, *Introducción a la seguridad social*, Ginebra, 1984.

¹⁶³ 1790, en París se constituyó el Comité contra la Mendicidad, para conceder asistencia social en caso de necesidad “todo hombre tiene derecho a la subsistencia”.

¹⁶⁴ Cf. José Manuel, Almansa Pastor, *Derecho de la seguridad social*, 7a. ed., Madrid, Tecnos, 1991. Manuel Alonso Olea y José Luis, Tortuero Plaza, *Instituciones de seguridad social*, 17a. ed., Madrid, Civitas Ediciones, 2000.

¹⁶⁵ Por Otto von Bismarck a quien se atribuye la creación de los seguros sociales (enfermedades y accidentes en 1883; accidentes de trabajo en 1888 e invalidez y vejez en 1889).



De esta forma, la literatura consideró que se trataba de un sistema más amplio al extenderse a toda la población. Los sujetos obtendrían prestaciones debido a su necesaria participación como productores o consumidores en el desarrollo y expansión de la economía. Su funcionamiento podría asegurar al individuo desde su concepción hasta su muerte, protegerlo contra todas las contingencias más significativas, garantizarle a él y a sus beneficiarios niveles decorosos de bienestar y desarrollo. Su acción integral y podía constituirse a través de un solo organismo nacional o integrarse a través de diversos organismos, estrechamente vinculados. Guardaría una estrecha relación con el desarrollo general de la economía y la redistribución general y uniforme de la riqueza entre todos los grupos sociales¹⁶⁶ (conocido como modelo beveridgiano).¹⁶⁷

Con base en ello, se reconocieron como características, entre otras, las siguientes:¹⁶⁸

- *Ámbito subjetivo*, protección a toda la población.
- *Solidaridad financiera*, contribución general aportada por todos los miembros de la sociedad según su capacidad económica, con base a la solidaridad general entre todos los miembros de la población.
- *Generalidad*, atención a los diversos riesgos y necesidades sociales, con un carácter preventivo, reparador y recuperador.

¹⁶⁶ UNAM, *Diccionario jurídico sobre la seguridad social*, UNAM/ISSSTE/IMSS, México, 1994, p. 443.

¹⁶⁷ Con motivo del primer informe de William Beveridge de 1942 “El seguro social y servicios conexos”.

¹⁶⁸ J.M. Almansa, *op. cit.*, n. 2, pp. 58-59.



- *Igualdad*, protección en idéntica cuantía (nivel mínimo), situación de necesidad sin atender a la causa productora, ni exigir requisitos de cotización previa.
- *Gestión*, única y exclusiva por el Estado (aunque con auxilio de entes públicos instrumentales).

Asimismo, la doctrina le atribuyó los principios siguientes: a) universalidad, resolver en forma total, en el presente y en el futuro, y en todos los pueblos, el problema de la necesidad; b) integralidad, abarcar la prevención, la recuperación, el resarcimiento, readaptación y la rehabilitación; c) expansividad, adecuarse a las condiciones cambiantes de la economía integrando nuevos tipos de contingencias a cubrir; d) unidad de acción, centralizar la gestión de la seguridad social para optimizar recursos, y e) eficacia, las prestaciones deben permitir superar las contingencias.

Sin embargo, pocos países tienen un sistema de esta naturaleza (los de altos ingresos). La gran mayoría, aún se mantienen en el modelo del “seguro social”, el cual se financia con cotizaciones de los trabajadores, los empleadores y el Estado, por ello, un gran sector de la literatura le denomina “seguridad social contributiva o laboralizada”, lo cual, entre otras causas, ha impedido la materialización de la seguridad social como derecho humano y ha enfrentado un largo camino para lograr su justiciabilidad.

Así, el presente trabajo tiene como objetivo analizar las implicaciones en la garantía y defensa del derecho a la seguridad social para constituirse como un derecho exigible y justiciable. Para ello, en primer lugar, se revisa el contenido normativo del derecho a la seguridad social como derecho humano, cuyos instrumentos internacionales (definiciones y disposiciones) sirven como fundamento y para comprensión de los demás apartados de este documento. En segundo lu-



gar, se aborda las concepciones evolutivas, interpretativas y jurisprudenciales en el camino hacia la justiciabilidad de este derecho. En tercer lugar, se expone la experiencia jurisprudencial internacional sobre la justiciabilidad autónoma del derecho a la seguridad social y su relevancia para la justicia internacional. En cuarto lugar, se presenta un resumen breve sobre la seguridad social mexicana y los mecanismos de protección (administrativos, jurisdiccionales y no jurisdiccionales), así como su importancia respecto de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011 en materia de derechos humanos, la jurisprudencia internacional reciente y su situación con motivo de las reformas en materia de justicia laboral (constitucional de 2017 y legal de 2019), cuyos elementos permiten ofrecer una propuesta jurídica. Por último, se formulan algunas reflexiones.

II. LA SEGURIDAD SOCIAL COMO DERECHO HUMANO

1. Instrumentos internacionales

La teoría de la seguridad social, en su concepción original, reconoce que se trata de un derecho inherente a todas las personas de manera natural, el cual el Estado tiene la obligación de salvaguardar de manera indispensable no sólo para el desarrollo de cada individuo; sino de la sociedad en general, por ello, fue consagrado como derecho humano en diferentes declaraciones, convenciones o pactos internacionales, congruentes con la idea de que las personas se vieran liberadas del temor y la miseria.

A. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT se erige como una institución pionera en la regulación jurídica de los derechos humanos, porque estableció normas, convenios y recomendaciones para proteger entre otros, el derecho a la seguridad social.



En 1944, aprobó la Declaración de Filadelfia,¹⁶⁹ en la cual dicho organismo plasmó las políticas en la materia al reconocer la obligación solemne de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitieran:

“... (f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa”. Con este inciso se consagró el derecho de la seguridad social como derecho humano al referirse dentro de la expresión “a quienes lo necesiten” a cualquier persona.

Igualmente, en 1944, adoptó la Recomendación No. 67, “sobre la seguridad de los medios de vida”, en donde el Principio Directivo 1, establece : “1. Los regímenes de seguridad de los medios de vida deberían aliviar el estado de necesidad e impedir la miseria, restableciendo, en un nivel razonable, las entradas perdidas a causa de la incapacidad para trabajar (comprendida la vejez), o para obtener trabajo remunerado o a causa de la muerte del jefe de familia”.¹⁷⁰

En 1952, adoptó el Convenio 102 “Norma mínima de seguridad social”¹⁷¹ el cual se constituyó en el instrumento más detallado y técnico, además de que sentó las bases del contenido mínimo del derecho a la seguridad social a través de sus nueve ramas: asistencia médica; enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes.

A partir de entonces la OIT, en el campo del derecho a la seguridad social ha adoptado más de 30 convenios y 16 recomendaciones entre los cuales pueden

¹⁶⁹ Adoptada el 10 de mayo de 1944.

¹⁷⁰ La Recomendación se adoptó en la 26a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Filadelfia, el 12 de mayo de 1944.

¹⁷¹ El Convenio se adoptó en la 35a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, el 28 de junio de 1952 y entró en vigor 27 de abril de 1955.



citarse: Convenio 118 sobre igualdad de trato en seguridad social (1962); Convenio y Recomendación 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964); Convenio 128 y Recomendación 131 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes (1967); Convenio 130 y Recomendación 134 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (1969); Convenio 157 y Recomendación 167 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social (1982); Convenio 183 y Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad (2000) y Recomendación 202, sobre los pisos de protección social (2012).

La Recomendación 202 resulta muy importante porque complementa el Convenio 102 y establece “garantías básicas” en materia de seguridad social durante el ciclo de vida: a) *acceso universal a los beneficios básicos de atención médica*: promoción, prevención, cura y rehabilitación cuando se necesite y a un costo asequible; b) *ingreso para los niños*: prestaciones familiares destinadas a facilitar el acceso a la nutrición, la educación y la atención; c) *ingreso para personas en edad activa*: en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez; y d) *ingreso para las personas de edad*: pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.¹⁷²

B. Organización de las Naciones Unidas (ONU)

La ONU también ha aprobado diversos instrumentos en donde la seguridad social es considerada como un derecho humano básico, entre los cuales destacan los siguientes:

¹⁷² *Recomendación No. 202, Recomendación sobre los pisos de protección social*, de 14 de junio de 2012, adoptada en Ginebra, 101a. reunión CIT .



En 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁷³ reconoció el derecho a la seguridad social, en forma específica en dos artículos:

Artículo 22. “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Artículo 25. “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

En 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹⁷⁴ estableció este derecho en el artículo 9 que dispone “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

En 2007, la Observación General No. 19¹⁷⁵ del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales precisó los lineamientos generales (obligatorios para los Estados parte), sobre los alcances y contenidos de este derecho, al establecer en el artículo 9, que el derecho a la seguridad social: “[...] incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos

¹⁷³ Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

¹⁷⁴ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

¹⁷⁵ ONU, Observación General No. 19. 39 periodo de sesiones, 2007. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8791.pdf>. Fecha de consulta: 3 de junio de 2019.



procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.

C. Organización de los Estados Americanos (OEA)

La OEA ha consagrado el derecho a la seguridad social en diferentes instrumentos, entre los que destacan:

En 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre¹⁷⁶ en su artículo 16 establece: “Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, a la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

En 1969, la Convención Americana sobre Derechos Humanos,¹⁷⁷ contiene en el artículo 26 una cláusula de progresividad de derechos en materia de derechos económicos, sociales y culturales para lograr su plena efectividad, al disponer: “Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura”.

En 1988, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conoci-

¹⁷⁶ Aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 2 de mayo de 1948.

¹⁷⁷ Adoptada en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigor el 18 de julio de 1978.



do como “Protocolo de San Salvador”,¹⁷⁸ incorporó un sistema de denuncias por violaciones, entre otros, al derecho de la seguridad social:

Artículo 9: “Derecho a la seguridad social: 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes. 2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto”.

Igualmente, existe un sin número de instrumentos internacionales que en cierta forma aluden al derecho a la seguridad social como derecho humano frente a grupos vulnerables: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (arts. 11 y 13) de 1966; Convención sobre los Derechos del niño (art. 26.1) de 1989; Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y miembros de sus familias de 1990; Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (art. 28, párrafo 2, inciso e) de 2006; Carta social Europea (art. 12), entre otros.

2. Conceptualización

Con base en el contenido normativo de los instrumentos internacionales que consagran a la seguridad social como derecho humano se han formulado diversas definiciones, entre ellas, las que cuentan con mayor grado de reconocimiento en el escenario mundial, son:

¹⁷⁸ Adoptado en la Asamblea General, XVIII período ordinario de sesiones, en San Salvador, el Salvador el 17 de noviembre de 1988 y entró en vigor el 16 de noviembre de 1999.



La OIT define la seguridad social como: “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos, como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional; desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”¹⁷⁹

El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales en la Observación General No. 19 señala que la seguridad social “incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo”.¹⁸⁰

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) la define, por un lado, como la organización de la prevención de aquellos riesgos cuya realización privaría al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia, buscando restablecer lo más rápida y completamente posible esa capacidad perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente y, por el otro lado, como la procuración de los medios necesarios de subsistencia en casos de interrupción de la actividad profesional.¹⁸¹

¹⁷⁹ OIT, *Introducción a la Seguridad Social*, Ginebra, 1984, p. 3.

¹⁸⁰ ONU, Observación General 19, *op. cit.*

¹⁸¹ CISS, *50 años de resoluciones de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 1942-1992*, México, 1992, p. 1.



Estas definiciones comprenden las contingencias que fueron consideradas en el instrumento más importante en la materia: el Convenio No. 102 norma mínima de seguridad social de la OIT, el cual en cierta medida hace referencia a la protección derivada de una relación laboral, razón por la cual la doctrina aducía que reforzaba la idea de una “seguridad social laboralizada”.

Sin embargo, en los últimos años dicha organización ha ampliado su campo de acción en la materia hacia una plena seguridad social, tal como se evidencia con la definición adoptada a partir del Reporte Mundial de la Seguridad Social 2010-2011.¹⁸²

“La noción de seguridad social (...) cubre todas las medidas de suministro de prestaciones, en efectivo o en especie, a efectos de garantizar una protección frente a la:

- falta de ingresos relacionados con el trabajo (o su insuficiencia) causada por enfermedad, invalidez, maternidad, accidente del trabajo, vejez, o muerte del sostén de la familia;
- falta de acceso o acceso no asequible a la atención médica;
- apoyo insuficiente a las familias, particularmente en el caso de niños y adultos dependientes;
- pobreza general y exclusión social”.

¹⁸² Cfr. OIT, *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, Ginebra, 2011.



III. HACIA LA JUSTICIABILIDAD DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. *Concepción evolutiva*

El derecho a la seguridad social, al igual que los demás derechos económicos, sociales y culturales (DESC) fue considerado por la doctrina y la jurisprudencia como un derecho programático que sólo podía ser garantizado cuando el Estado contara con los recursos presupuestales para ello. Igualmente, se negaba la posibilidad de ser reclamado ante tribunales (justiciable). De esta forma, se impedía a las personas vías institucionales para exigir estos derechos en caso de omisiones o violaciones por parte de los sujetos obligados.¹⁸³

Asimismo, se controvertía la aplicación directa del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante Convención Americana) para hacer justiciables los DESC al considerarse que dicho precepto sólo establecía una cláusula de progresividad, pero no enumeraba ningún derecho, pues se limitaba a establecer el compromiso de los Estados de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se pudieran derivar de la Carta de la OEA, en la medida de los recursos disponibles.

En el camino hacia la justiciabilidad de los DESC y, por tanto, de la seguridad social, dos instrumentos resultaron importantes. El primero, en 1988 en el sistema interamericano, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), el cual la doctrina reconoció que en cierta forma, venía a cubrir el vacío histórico dejado por la Convención Americana, porque el Protocolo sí contiene un catálogo amplio y detallado de derechos sociales: dere-

¹⁸³ Rodrigo Gutiérrez Rivas, "La justiciabilidad del derecho a la salud en México y el sistema interamericano de derechos humanos", en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Año III, Núm. 5, julio-diciembre, 2017, p. 518.



cho al trabajo, derecho a la condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, derechos sindicales, derecho a la salud, derecho a un medio ambiente sano, derecho a la alimentación y derecho a los beneficios de la cultura.¹⁸⁴

Sin embargo, dicho Protocolo en su artículo 19.6 establece que sólo los derechos relacionados con la asociación sindical y el derecho a la educación pueden ser exigidos de manera directa ante los órganos del sistema interamericano. Si bien implicaba un adelanto, parecía que se limitaba el futuro de la justiciabilidad de los demás DESC, entre ellos, el derecho a la seguridad social.

El segundo instrumento en 2008, en el sistema universal fue el Protocolo Facultativo al PIDESC el cual también se constituyó en una herramienta importante para la justiciabilidad de los DESC y, por ende, del derecho a la seguridad social, entre otras cosas. Este Protocolo permitió a las personas presentar quejas por la violación de derechos económicos, sociales y culturales ante el Comtié DESC (previo agotar los recursos internos), con lo cual representó un avance en términos procesales y simbólicos, eliminando así la imposibilidad para denunciar a los Estados ante la ONU.¹⁸⁵

La evolución sobre la justiciabilidad de los DESC significó el reconocimiento de la igualdad de estos derechos respecto de los demás y, con ello, una nueva concepción que reconocía obligaciones negativas y positivas en todos los derechos, en consecuencia, la inexistencia de jerarquías o categorías de derechos, como quedó plasmado en el caso *Suárez Peralta vs. Ecuador*.¹⁸⁶

¹⁸⁴ Cf. Eduardo Ferrer Mac-Gregor, *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, México, UNAM, IJ, CNDH, 2017.

¹⁸⁵ Rodrigo Gutiérrez Rivas, *op. cit.*, p. 529.

¹⁸⁶ CIDH, sentencia del 1 de julio de 2009. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf. Fecha de consulta: 29 de mayo de 2019.



2. *Justiciabilidad indirecta*

Los progresos jurídicos que se dieron a la luz del Protocolo de San Salvador y del Protocolo Adicional del PIDESC fueron importantes, sin embargo, la justiciabilidad de la seguridad social (concretamente el derecho a las pensiones), dentro del sistema interamericano parecía no alcanzar ese carácter. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH o Corte en adelante) abordaba los temas de pensiones bajo un enfoque indirecto basado en la interdependencia e indivisibilidad con los derechos civiles y políticos y, con ello, recurría a la conexión con otros derechos humanos.¹⁸⁷

En efecto, la Corte sustentaba sus resoluciones en la materia en el derecho a la igualdad y no discriminación y en el derecho de propiedad privada (derechos adquiridos), como fueron los casos: *Cinco Pensionistas vs. Perú*;¹⁸⁸ *Acevedo Buendía y otros (“Cesantes y Jubilados de la Contraloría”) vs. Perú*¹⁸⁹ y *Ángel Duque vs. Colombia* (pensión para pareja del mismo sexo).¹⁹⁰

Ferrer Mac-Gregor señala que la jurisprudencia interamericana se había basado en una errónea concepción del principio de interdependencia e indivisibilidad, con lo cual se impedía la justiciabilidad directa de los DESC (en los casos señalados, del derecho a la seguridad social). Igualmente, indica que esta situación se generaba porque no se había entrado al análisis del alcance del artículo 26 de la Convención Americana; sólo se habían realizado interpretaciones de porciones

¹⁸⁷ La misma tendencia fue seguida por los sistemas de derechos humanos regionales.

¹⁸⁸ CIDH, sentencia del 28 de febrero de 2003. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_98_esp.pdf. Fecha de consulta: 29 de mayo de 2019.

¹⁸⁹ CIDH, sentencia del 1 de julio de 2009. Disponible http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf. Fecha de consulta: 29 de mayo de 2019.

¹⁹⁰ CIDH, sentencia del 26 de febrero de 2016. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf. Fecha de consulta: 29 de mayo de 2019.



normativas en relación a los DESC, lo cual impedía la justiciabilidad directa de éstos.¹⁹¹

Para este autor, el precepto citado preveía la plena efectividad de los DESC, sin que los elementos de progresividad y recursos disponibles a los que aludía pudieran configurarse como condicionantes normativos para la justiciabilidad de tales derechos. Agrega que tales elementos sólo constituían actos sobre su implementación de conformidad con las particularidades de cada Estado.¹⁹² Ferrer se pronuncia por la interpretación del artículo 26 de la Convención Americana a la luz de los tiempos actuales y conforme a los evidentes avances del derecho internacional de los derechos humanos, así como del derecho constitucional en materia de derechos humanos con la idea de romper la resistencia y dar paso a la justiciabilidad directa, en nuestro caso, del derecho a la seguridad social.

3. Avances jurisprudenciales

Congruente con esta nueva concepción la CIDH empezó a considerar que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales.

Así, bajo este nuevo enfoque y con base en la interpretación del artículo 26 de la Convención Americana se dieron algunos avances jurisprudenciales. En forma particular, la CIDH señaló que el artículo 26 de la Convención debía ser justiciable con base al artículo 62.3 de la Convención que establece la competencia de esa Corte para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de la Convención que le sea sometido.

¹⁹¹ Eduardo Ferrer Mac-Gregor, *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, México, UNAM, IJ, CNDH, 2017, p. 55.

¹⁹² *Ibid.*, p. 9.



En 2017, la CIDH dio un gran paso. En el caso *Lagos del Campo vs. Perú* por primera vez se pronunció y sentó jurisprudencia sobre la justiciabilidad directa del artículo 26 de la Convención Americana, por tanto, los DESC.¹⁹³ Con ello, se determinó que los derechos derivados de este artículo podrían ser justiciables de manera directa a través del mecanismo de peticiones individuales ante el sistema interamericano.¹⁹⁴

Asimismo, en el caso *Poblete Vilches y otros vs. Chile*¹⁹⁵ la CIDH interpretó que la Convención Americana incorporó en su catálogo de derechos protegidos los denominados derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), a través de una derivación de las normas reconocidas en la Carta de la OEA, así como de las normas de interpretación dispuestas en el propio artículo 29 de la Convención; particularmente, que impide limitar o excluir el goce de los derechos establecidos en la Declaración Americana e inclusive los reconocidos en materia interna.

A partir de entonces y de conformidad con una interpretación sistemática, teleológica y evolutiva la CIDH ha recurrido al *corpus iuris* internacional y nacional en la materia para dar contenido específico a los derechos tutelados por la Convención, a fin de derivar el alcance de las obligaciones específicas de cada uno.

En el caso *Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala*,¹⁹⁶ la CIDH concluyó que el artículo 26 de la Convención Americana protegía aquellos derechos que derivan

¹⁹³ *Lagos del Campo vs. Perú* Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf>http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf. Fecha de consulta: 6 de junio de 2019.

¹⁹⁴ Este criterio se siguió en los casos siguientes: *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros vs. Perú*, *San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela*, entre otros.

¹⁹⁵ *Poblete Vilches y otros vs. Chile* Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_349_esp.pdf. Fecha de consulta: 6 de junio de 2019.

¹⁹⁶ *Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala* Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_359_esp.pdf. Fecha de consulta: 6 de junio de 2019.



de las normas económicas, sociales y de educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA y que los alcances de estos derechos debían ser entendidos en relación con el resto de las demás cláusulas de la Convención Americana por estar sujetos a las obligaciones generales contenidas en los artículos 1.1 y 2 de la Convención y podían ser sujetos de supervisión por la Corte en términos de los artículos 62 y 63 del mismo instrumento.

De esta forma, la CIDH dejó en claro que para determinar la justiciabilidad directa de un derecho humano protegido por el artículo 26 de la Convención Americana, correspondería un previo análisis a fin de establecer si ese derecho deriva explícita o implícitamente de la Carta de la OEA y cuál es el alcance de su protección.

IV. DERECHO JUSTICIABLE AUTÓNOMO

1. Experiencia jurisdiccional

Conforme a la nueva postura de la CIDH, el caso reciente *Muelle Flores vs. Perú*, ilustra las condiciones actuales de la justiciabilidad del derecho a la seguridad social: en forma directa y autónoma. Se trata de la sentencia dictada por la Corte el 6 de marzo de 2019 al resolver la petición 147-98 en donde el Estado peruano resultó responsable por la falta de materialización del derecho a la seguridad social.¹⁹⁷

Grosso modo, el quejoso Oscar Muelle Flores se jubiló en 1990 de una empresa estatal con base en el Decreto Ley 20530. El 27 de febrero de 1991 la empresa

¹⁹⁷ CIDH, *Muelle Flores vs. Perú* Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_375_esp.pdf. Fecha de consulta: 3 de mayo de 2019.



suspendió la pensión, bajo el argumento de que no le era aplicable el decreto porque si bien la empresa era estatal, estaba regida por el derecho privado, por tanto, sus trabajadores no podían ser considerados como servidores públicos. Ante ello, Muelle Flores interpuso y se vio envuelto en una serie de acciones judiciales: dos demandas de amparo de su parte; apelaciones, amparo y un procedimiento contencioso administrativo promovidos por la empresa para declarar la improcedencia de la reincorporación de Muelle Flores al régimen pensionario del Decreto Ley No. 20530, un recurso de nulidad y un procedimiento de ejecución de sentencia, cuyas resoluciones ordenaron dejar sin efecto la suspensión y cubrir el pago correspondiente. La empresa estatal fue privatizada en 1994 y con ello se generaron obstáculos adicionales al cumplimiento de las sentencias que ordenaban el pago de la pensión y, por ende, la materialización del derecho a la seguridad social por más de 27 años en perjuicio grave del Sr. Muelle Flores porque además de no recibir la pensión tampoco gozó del servicio de salud.¹⁹⁸

2. Alcances del derecho a la seguridad social

La CIDH, conforme a sus resoluciones jurisprudenciales previas a efecto de determinar los alcances del derecho a la seguridad social y la responsabilidad internacional de un Estado por la violación a ese derecho, en el caso concreto, tuvo que precisar tres aspectos: a) si el derecho a la seguridad social era justificable en forma directa; b) cuál era su contenido y c) en qué consistía la afectación a dicho derecho.

¹⁹⁸ En la actualidad, Muelle Flores tiene 82 años, sufre discapacidad auditiva severa en uno de los oídos de manera total (hipoacusia) y una disminución de la audición del otro. En mayo de 2018, fue diagnosticado con “demencia senil tipo Alzheimer” y en julio de 2018 sufrió una fractura de la cadera femoral, por la cual se le debió colocar una prótesis.



A. Derecho justiciable autónomo

La CIDH, en el caso concreto, realizó una interpretación conforme a las reglas generales previstas en el artículo 29 de la Convención Americana, así como a su práctica jurisprudencial para determinar si el derecho a la seguridad social se encontraba protegido por el artículo 26 de la Convención Americana, así como si derivaba implícita o explícitamente de la Carta de la OEA, por tanto, era justiciable en forma directa.¹⁹⁹

De la interpretación efectuada la Corte arribó a la conclusión de que el derecho a la seguridad social se encuentra protegido por el artículo 26 de la Convención Americana y se deriva implícitamente de la Carta de la OEA por la existencia y reconocimiento (con suficiente grado de especificidad) que dicha Carta hace de este derecho, por ende, se trata de un derecho autónomo y justiciable, con base en los artículos siguientes:²⁰⁰

- Artículo 3, principio j): la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera.
- Artículo 45, relativo a dedicar esfuerzos a la aplicación de ciertos principios y mecanismos para que el hombre alcance la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, entre ellos:

¹⁹⁹ El Estado peruano interpuso la excepción de incompetencia de la Corte respecto de la materia (derecho a la seguridad social) y de la aplicación directa del artículo 26 de la Convención, bajo el argumento esgrimido por mucho tiempo por la doctrina tradicional en el sentido de que este último precepto no enumeraba un catálogo de derechos, ni reconocía o consagraba a los DESC y el Protocolo de San Salvador en su artículo 19.6 sólo consagraba la protección de los derechos a la libertad sindical y el derecho a la educación, no así el derecho a la seguridad social.

²⁰⁰ *Caso Muelle Flores vs. Perú, op. cit.*, pp. 46-47.



b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar”.

h) Desarrollo de una política eficiente de seguridad social.

- Artículo 46, el cual dispone que “para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y *de la seguridad social*, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad”.

Igualmente, la CIDH concluyó que de estas disposiciones era posible deducir que el “derecho a la seguridad social tiene como finalidad asegurar a las personas una vida, salud y niveles económicos decorosos en su vejez, o ante eventos que las priven de su posibilidad de trabajar, es decir en relación con eventos futuros que podrían afectar el nivel y calidad de sus vidas”.²⁰¹

B. Contenido del derecho a la seguridad social

En el caso concreto, con el objetivo de determinar los elementos constitutivos del derecho a la seguridad social y, en particular del derecho a la pensión, la CIDH en forma complementaria a la normativa convencional, empleó fuentes, principios y criterios del *corpus iuris* internacional en la materia: Carta de la OEA (art. 45, inciso b); Declaración Americana (art. 25); Protocolo de San Salvador (art. 9); Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 22); PIDESC (art. 9), los principales instrumentos de la OIT que han desarrollado el contenido del

²⁰¹ *Ibid.*, p. 47.



derecho a la seguridad social con mayor claridad (Convenios 102 y 128 y las Recomendaciones 67, 167 y 202) y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Observación General 19).²⁰²

Del análisis de las anteriores disposiciones, la Corte dedujo que el derecho a la seguridad social:

- es un derecho que busca proteger al individuo de contingencias futuras, que de producirse ocasionarían consecuencias perjudiciales para la persona, por lo que deben adoptarse medidas para protegerla. Busca proteger al individuo de situaciones que se presentarán cuando éste llegue a una edad determinada en la cual se vea imposibilitado física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia necesarios para vivir un nivel de vida adecuado, lo que a su vez podría privarlo de su capacidad de ejercer plenamente el resto de sus derechos.
- deberá ser ejercida de modo tal que garantice condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso.
- la pensión por jubilación derivada de un sistema de contribuciones o cotizaciones, es un componente de la seguridad social que busca satisfacer la necesidad de subsistencia económica que persiste para quien dejó de trabajar, al cumplirse la contingencia con base en la supervivencia más allá de la edad prescrita. En estos casos, la pensión de vejez es una especie de salario diferido del trabajador, un derecho adquirido luego de una acumulación de cotizaciones y tiempo laboral cumplido.²⁰³

²⁰² La Corte adicionalmente tomó en cuenta la Constitución peruana (art. 8).

²⁰³ *Caso Muelle Flores vs. Perú, op. cit.*, p. 50.



Con base en los criterios y elementos constitutivos del derecho a la seguridad social, y tomando en cuenta los hechos y particularidades del caso objeto de estudio, la CIDH determinó que las obligaciones del Estado²⁰⁴ en relación con el derecho a la pensión eran las siguientes:²⁰⁵

- a) el derecho a acceder a una pensión luego de adquirida la edad legal para ello y los requisitos establecidos en la normativa nacional, para lo cual deberá existir un sistema de seguridad social que funcione y garantice las prestaciones. Este sistema deberá ser administrado o supervisado y fiscalizado por el Estado (en caso de que sea administrado por privados);
- b) garantizar que las prestaciones sean suficientes en importe y duración, que permitan al jubilado gozar de condiciones de vida adecuadas y de accesos suficiente a la atención de salud, sin discriminación;
- c) debe haber accesibilidad para obtener una pensión, es decir que se deberán brindar condiciones razonables, proporcionadas y transparentes para acceder a ella. Asimismo, los costos de las cotizaciones deben ser asequibles y los beneficiarios deben recibir información sobre el derecho de manera clara y transparente, especialmente si se tomara alguna medida que pueda afectar el derecho, como por ejemplo la privatización de una empresa;
- d) las prestaciones por pensión de jubilación deben ser garantizadas de manera oportuna y sin demoras, tomando en consideración la importancia de este criterio en personas mayores; y

²⁰⁴ La Corte consideró que la naturaleza y alcance de las obligaciones que derivan de la protección de la seguridad social para lograr su efectividad implica, entre otros, la exigibilidad inmediata: la adopción de medidas eficaces a fin de garantizar el acceso sin discriminación a las prestaciones reconocidas para el derecho a la seguridad social, garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

²⁰⁵ *Caso Muelle Flores vs. Perú, op. cit.*, p. 54.



e) se deberá disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una violación del derecho a la seguridad social, con el fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva, lo cual abarca también la concreción material del derecho a través de la ejecución efectiva de decisiones favorables dictadas a nivel interno.

C. Afectación en el caso concreto

La CIDH consideró que en el caso concreto, el derecho a la seguridad social (derecho a la pensión) no se materializó debido al incumplimiento y la falta de ejecución de las resoluciones judiciales dictadas en favor del quejoso.²⁰⁶

Asimismo, estimó que el Estado tenía el deber de establecer con claridad las consecuencias de la privatización sobre la pensión otorgada, cumplir con el pago de la pensión ordenado judicialmente de manera inmediata y con especial diligencia, determinar explícitamente sobre quién recaería la responsabilidad de pagar la pensión confirmada judicialmente, y brindar la información adecuada y oportuna correspondiente.

Igualmente, la Corte consideró que al violarse el derecho a la seguridad social por la falta de pago de las mesadas pensionales el Estado: a) privó al Sr. Muelle de ingresos en la etapa de la vida en que la pensión constituye la principal fuente de recursos económicos para solventar necesidades básicas de subsistencia del ser humano; b) vulneró sus derechos de integridad personal y dignidad humana al provocarle angustia, inseguridad e incertidumbre en cuanto a su futuro (en el avance y desarrollo de su calidad de vida y de su integridad personal). Lo ante-

²⁰⁶ Caso Muelle Flores, *op. cit.*, pp. 55-58.



rior, porque la pensión, y en general la seguridad social, constituyen un medio de protección para gozar de una vida digna.²⁰⁷

3. Relevancia de la sentencia

El caso *Muelle vs. Perú* se constituirá en una sentencia emblemática en materia del derecho a la seguridad social, por las razones siguientes:

- a) Es la primera resolución respecto del derecho a la seguridad social, en particular sobre el derecho a la pensión, como derecho autónomo y justiciable.
- b) Determina el contenido del derecho a la seguridad con base en el *iuris* internacional.
- c) Establece la afectación a este derecho, en el caso concreto.
- d) Reafirma que en contexto actual del sistema interamericano resulta posible hacer justiciable el artículo 26 de la Convención Americana, y por ende los DESC, de manera directa.
- e) Contribuye a que el artículo 26 de la Convención Americana se convierta en la herramienta principal para la defensa del derecho a la seguridad social y, de los demás derechos económicos, sociales y culturales en la región.
- f) Pone en el centro la importancia del derecho a la seguridad social para la justicia internacional.

²⁰⁷ Artículos violados: 26 de la Convención Americana, en relación con los artículos 5, 8.1, 11.1, 25.1, 25.2.c) y 1.1, así como el artículo 2, todos del mismo instrumento.



Esta resolución será importante en el sistema jurídico nacional al considerar que en la Contradicción de tesis 293/2011²⁰⁸ la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son criterios vinculantes y orientaciones para el Estado mexicano.

V. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU JUSTICIABILIDAD EN MÉXICO

1. *Leyes de seguridad social*

El sistema de protección pública en México apareció incipientemente esbozado en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional bajo la denominación de “previsión social”, ligada con la noción de los riesgos enfrentados por los trabajadores del sector privado (seguros de invalidez, seguros de vejez, seguros de vida, seguros de cesación involuntaria del trabajo, seguros de enfermedades y accidentes). Con la reforma de 1929 a dicha fracción y la expedición de la primera Ley del Seguro Social de 1943 (LSS),²⁰⁹ el sistema asumió las características de la institución del seguro social y tal carácter se conservó en las leyes de 1973 y 1997 (vigente a la fecha).

La protección del sector público federal²¹⁰ inició con la promulgación de la primera Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE)²¹¹ y, posteriormente, dicha protección se elevó a rango cons-

²⁰⁸ Tesis P/j.21/2014 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Tomo 1, abril de 2014, Reg. IUS 2006225, p. 204.

²⁰⁹ *Diario Oficial de la Federación*, 19 de enero de 1943.

²¹⁰ La protección de este sector durante el siglo XX estuvo regulada en forma aislada y dispersa en algunos ordenamientos: laborales, leyes administrativas y, finalmente, las leyes denominadas de seguridad social.

²¹¹ *Diario Oficial de la Federación*, 20 de diciembre de 1959.



titucional en la fracción XI del Apartado B del artículo 123 constitucional.²¹² Las leyes de 1984 y 2007 también han conservado el carácter de un seguro social. Por su parte, la protección de los trabajadores al servicio de las entidades federativas empezó en los años setenta con la expedición de sus leyes y la creación de sus institutos autónomos de seguridad social.

La protección a los militares surgió con la primera Ley de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas de 1961²¹³ (ahora denominada Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas “LISSFAM”). Esta ley y sus sucesoras han tenido un tipo de seguro social bastante confuso y complicado porque no presenta de una manera clara las prestaciones y servicios.

En 1974, se reformó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para incorporar el seguro de guarderías y un texto novedoso: “cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias”.

Este texto adquiriría armonía con lo expresado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que considera a la seguridad social como derecho humano en atención a las personas y no exclusivamente para quienes forman parte de una relación laboral formal. Con la nueva concepción constitucional sobre los derechos humanos, dicha fracción y texto constituirá la base para la aplicación, exigibilidad y justiciabilidad del derecho a la seguridad social.²¹⁴

²¹² *Diario Oficial de la Federación*, 5 de diciembre de 1960.

²¹³ *Diario Oficial de la Federación*, 30 de diciembre de 1961.

²¹⁴ Lo anterior, porque la segunda Ley del Seguro Social de 1973, amplió los beneficios a aquellos sectores que, por estar ajenos a una relación subordinada o actividad económica, resultaban ser los más necesitados de asistencia e inclusive incluyó un capítulo denominado de servicios sociales surgido de la necesidad de brindar un mínimo de protección a determinados grupos marginados que no podían acceder a los sistemas de aseguramiento existentes.



Sin embargo, hasta la fecha subsiste un número importante de personas no protegidas por los sistemas de seguridad social, las cuales son atendidas a través de la Secretaría de Salud en sus diversos programas e instancias.²¹⁵

En 1972, en materia habitacional a efecto de sustituir la obligación que la Ley Federal del Trabajo establecía a cargo del patrón de proporcionar habitación,²¹⁶ se promulgó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT),²¹⁷ y se creó un organismo para administrar los recursos provenientes para proporcionar a los trabajadores créditos hipotecarios y no hipotecarios relacionados con la vivienda.

Como puede apreciarse, en materia de protección pública el sistema mexicano está fragmentado, es heterogéneo y excluyente.

2. Mecanismos de protección nacionales

Hacer efectivas las disposiciones del derecho a la seguridad social en beneficio de los asegurados y sus derechohabientes es muy complejo. En la materia existen recursos administrativos; una instancia conciliatoria ante la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF)²¹⁸ derivada del sistema de pensiones en las dos leyes principales (LSS

²¹⁵ Como el Seguro Popular (que en la actual administración desaparecerá), así como el Programa Prospera, que resultó ser el más emblemático de los últimos gobiernos el cual inicio su vigencia formalmente en 1997 como Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA). En 2002 se denominó Programa de Desarrollo Humano Oportunidades (Oportunidades) y a partir de 2014 adoptó el nombre Prospera, por citar algunos ejemplos.

²¹⁶ En ese año también se reformó la fracción XII del artículo 123 constitucional para complementar la reforma a la ley laboral.

²¹⁷ *Diario Oficial de la Federación*, 21 de abril de 1972.

²¹⁸ Creada por decreto presidencial y su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de enero de 1999. Se constituye como un Organismo Público Descentralizado, cuya finalidad es: la promoción, asesoría, protección y defensa de los derechos e intereses de los usuarios que utilizan



y LISSSTE); vías jurisdiccionales distintas, ajenas al derecho de la seguridad social (laboral y administrativa); el juicio de amparo; y los mecanismos no jurisdiccionales.

A continuación se abordan algunas consideraciones básicas sobre dichos medios de defensa, dada la amplitud que respresenta el estudio de cada uno y que rebasa el objetivo del presente trabajo, sin embargo, puede apreciarse que en materia de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos de la seguridad social, se replica la fragmentación y heterogeneidad que caracteriza al sistema de protección público en el país.

A. Recursos administrativos

Las leyes de seguridad social de los cuatro institutos más importantes en el país establecen medios de defensa a través de diversos recursos administrativos, reglamentados con base en disposiciones complementarias a éstas.

- a) Ley del Seguro Social. Queja administrativa y el Recurso de Inconformidad.²¹⁹
- b) Ley del ISSSTE: Queja médica y solicitudes de reembolso por la prestación de servicios médicos extrainstitucionales y Recurso de Reconsideración.²²⁰

o contratan un producto o servicio financiero ofrecido por las Instituciones que conforman el Sistema. Entró en funciones el 19 de abril de 1999.

²¹⁹ La queja administrativa existe a partir de 1995 y su regulación está prevista en el Instructivo para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. El Recurso de Inconformidad se regula en el reglamento que lleva el mismo nombre y es optativo para los asegurados y beneficiarios, antes de acudir al juicio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

²²⁰ Reglamento de Quejas Médicas y Solicitudes de Reembolso del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de abril de 2017.



- c) Ley del ISSFAM: Recurso de Inconformidad y Recurso de Reconsideración.²²¹

- d) Ley del INFONAVIT: Recurso de Inconformidad.²²²

Los recursos de queja administrativa o de reembolsos tienen que ver con la deficiente atención médica, actos u omisiones del personal institucional vinculados con la prestación de servicios médicos, solicitud de reembolso de gastos erogados en la medicina privada en virtud de haberse negado la atención o haber resultado imposible ésta por la saturación de los servicios, siempre que no constituyan un acto definitivo.

Por su parte, los recursos de inconformidad proceden contra actos definitivos relacionados con los derechos que las leyes otorgan. Estos recursos tienen como denominador común que sus procedimientos no responden a los principios tutelares que caracterizan al derecho social, sino que son de estricto derecho.

En torno a la instancia conciliatoria ante la CONDUSEF, entre otras funciones, se prevé dicho procedimiento para la defensa de los derechos e intereses de las personas que utilizan o contratan un producto o servicio financiero ofrecido por alguna institución financiera como las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), las aseguradoras, las sociedades de inversión, etc. La Ley del Seguro Social vigente a partir del 1 de julio de 1997, preveía un procedimiento conciliatorio, el cual con la creación de la CONDUSEF quedó sin efecto.

²²¹ Artículos 188 y 198 de la Ley del ISSFAM.

²²² Está regulado en el Reglamento de la Comisión de Inconformidades y de Evaluación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.



B. Medios de defensa jurisdiccionales

En México, la impartición y administración de la justicia del derecho a la seguridad social han estado relegadas: se carece de una jurisdicción propia. Los asuntos en la materia se tramitan ante instancias jurisdiccionales diferentes: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (hasta este momento), Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

a) Vías laborales

El artículo 123 constitucional en su fracción XX previó la “jurisdicción laboral”, respecto de los conflictos entre los patrones y los trabajadores. Para tal efecto, se dispuso la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.²²³ En materia de previsión social (seguro social, etapa previa a la seguridad social), únicamente se destinó la fracción XXIX que señalaba: “Se consideran de utilidad social: el establecimiento de *Cajas de Seguros Populares*, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular”.

En 1929, se reformó la fracción X del artículo 123 para dar lugar a la federalización de la materia laboral. Respecto de la previsión social se reformó la fracción XXIX para considerar “*de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social* que comprendería los seguros de la invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”. Sin embargo, no se determinó una jurisdicción para los conflictos entre los asegurados y beneficiarios y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), tal como sí se hizo en el ámbito laboral.

²²³ Aun que fue hasta 1924 que fueron considerados como tribunales.



Por ello, la Ley Federal del Trabajo de 1931 previó el contenido normativo dirigido a la regulación de situaciones relacionadas en forma expresa con las controversias entre los patrones y los trabajadores. Sin embargo, fue la primera Ley del Seguro Social de 1943 la que hizo referencia a los conflictos en la materia y la instancia para efectos de impugnación al disponer: “las controversias entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y los asegurados o sus beneficiarios sobre las prestaciones que derivan de esta ley deberán tramitarse ante ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, a pesar de que los actos del IMSS no eran propiamente de naturaleza laboral, es decir, no se trataba de conflictos entre el trabajador y el patrón.²²⁴

Esta “inconsistencia constitucional”, fue reiterada en las subsecuentes leyes del Seguro Social (1973 y 1997) y hasta noviembre de 2012 la Junta Federal conocía de los asuntos derivados de la Ley del Seguro Social, sin contar tampoco con un procedimiento en la materia, por tanto, se tramitaban por extensión mediante el procedimiento ordinario previsto para los conflictos individuales de naturaleza jurídica que no tenían especificada una tramitación especial.

En 1972, la Ley del INFONAVIT receptó la fórmula de la competencia al establecer en el artículo 53: “Las controversias entre los trabajadores o sus beneficiarios y el Instituto, sobre derechos de aquéllos se resolverán por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje...”.

Por su parte, la jurisprudencia confirmó la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con relación a los Institutos de Seguridad Social, no

²²⁴ Los conflictos generados entre los patrones y los institutos de seguridad social (en su calidad de fiscales autónomos), serían tramitados y resueltos por el ahora Tribunal Federal de Justicia Administrativa.



obstante que durante mucho tiempo la doctrina cuestionó la competencia de esa Junta para conocer de los asuntos de las leyes de seguridad social.²²⁵

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, en un intento por atender tales cuestionamientos incorporó los denominados “Conflictos individuales de seguridad social”, estableció en forma expresa la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y determinó dirimir los asuntos con base en el “procedimiento especial”, a fin de que se resolvieran con celeridad aquellos que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones conforme a la Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT, las AFORE, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.²²⁶ Sin embargo, la ley no estableció normas particulares para el desarrollo del procedimiento, la especialización de los impartidores de justicia y tampoco especificó los requisitos del laudo en dichos conflictos. En suma, el cambio a un procedimiento especial no resolvió el problema de fondo por sus alcances limitados.

Con la reforma constitucional en materia de justicia laboral del 24 de febrero de 2017 y las reformas del 1o. de mayo de 2019 a diversos ordenamientos, entre ellos, la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y Ley del INFONAVIT, los conflictos entre los asegurados y sus beneficiarios en contra de los institutos de seguridad social se tramitarán ante los Tribunales Federales Laborales con motivo de la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales

²²⁵ Tesis 4a./J 7/93, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, febrero de 1993, registro 207802, p. 15; Tesis 249, *Apéndice de 1995*, Octava Época, tomo V, parte SCJN, registro 393142, p. 163; y Tesis XVII.1o. C.T. J/2 (10a), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo 2, diciembre de 2012, registro 2002250, p. 1083.

²²⁶ La reforma también estableció: quiénes serían los promoventes; los requisitos de las demandas, la carga de la prueba, elementos de los dictámenes periciales en materia de riesgos de trabajo, reglas para el desahogo de las periciales médicas y el registro de los peritos.



adscritos al Poder Judicial,²²⁷ con lo que se dejó en el olvido una vez más una jurisdicción propia en la materia, a pesar de que más del 52% de los juicios son en seguridad social.²²⁸

En peor condición ha estado la jurisdicción en materia de controversias de seguridad social entre los trabajadores del Estado y el ISSSTE porque no fue prevista ni en la Ley del ISSSTE de 1959, ni en sus sucesoras (1984 y 2007) y tampoco en el Apartado B del artículo 123 constitucional. Este último ordenamiento previó una jurisdicción laboral en la fracción XII al disponer: “Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje²²⁹ integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria”. Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) de 1963, en el artículo 124, ratificó la competencia laboral de dicho Tribunal. A pesar de no existir competencia expresa, las controversias entre los asegurados y beneficiarios en contra del ISSSTE se han tramitado ante este Tribunal²³⁰ (con excepción de las pensiones en los términos establecidos en la Ley Órgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa).

²²⁷ Además de la impartición de la justicia laboral por órganos del Poder Judicial Federal o los locales, según corresponda, las reformas establecen la creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá a su cargo la conciliación en el orden federal y el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales. La función conciliatoria se dispone como instancia prejudicial obligatoria. En las entidades federativas la conciliación estará a cargo de los Centros que se creen para tal efecto.

²²⁸ Dictamen de la Comisión de Puntos Constitucionales publicado en la *Gaceta Parlamentaria* el 4 de noviembre de 2016, p. 23.

²²⁹ En 1938 en el Estatuto de Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, se previó un Tribunal de Arbitraje como un órgano jurisdiccional de segunda instancia. En 1941, adquirió el carácter de única instancia. En 1963, con la promulgación de la Ley federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se constituyó en Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

²³⁰ El artículo 78 de la actual Ley del ISSSTE establece únicamente la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para las controversias respecto de las prestaciones a los beneficiarios legales del trabajador titular de una “cuenta Individual” del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que haya fallecido. Igualmente, para la entrega del saldo de dicha cuenta cuando éstos ya no tengan derecho a las prestaciones.



Igualmente, después de un largo camino de acciones judiciales y sin mediar reforma alguna a la LFTSE, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje ha tenido que conocer las controversias en torno a la devolución de las aportaciones del Sistema de Ahorro para el Retiro establecido en 1992 (conocido como SAR 92), empero al no contar con salas en las entidades federativas (como las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje), obligan a los asegurados o beneficiarios a trasladarse a la Ciudad de México, sede del tribunal burocrático.

b) Vía administrativa

En torno a los conflictos derivados de las pensiones de los afiliados al ISSSTE y del Instituto de las Fuerzas Armadas, se estableció la competencia del ahora Tribunal Federal de Justicia Administrativa.²³¹ De acuerdo con el artículo 3 de la Ley Orgánica,²³² el Tribunal conocerá de los juicios que se promuevan contra las resoluciones definitivas, actos administrativos y procedimientos, entre otras:

- Las que nieguen o reduzcan las pensiones y demás prestaciones sociales que concedan las leyes en favor de los miembros del Ejército, de la Fuerza Aérea y de la Armada Nacional o de sus familiares o derechohabientes con cargo a la Dirección de Pensiones Militares o al erario federal, así como las que establezcan obligaciones a cargo de las mismas personas, de acuerdo con las leyes que otorgan dichas prestaciones.
- Las que se dicten en materia de pensiones civiles, sea con cargo al erario federal o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

²³¹ Tribunal Fiscal de la Federación (1937); Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (2000) y Tribunal Federal de Justicia Administrativa (2016).

²³² Antes de la reforma de 2016 era el artículo 14.



Lo anterior, a pesar de que los asuntos de los asegurados y beneficiarios no tienen características fiscales ni administrativas y, en el último caso, deberían ventilarse ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) Juicio de amparo

De no ser favorables las resoluciones, los asegurados o sus beneficiarios pueden acudir al juicio de amparo. La doctrina nacional señala que dicho juicio es complejo, tardado, costoso e inaccesible para amplios sectores de la población y, por ende, no constituye una herramienta jurídica adecuada para la protección de los derechos humanos en lo general y, de los DESC en particular, entre ellos, la seguridad social. Además, se cuestiona que el juicio de amparo resulta incompatible con los estándares establecidos en el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en razón de que aplica normas de estricto derecho, sobre todo, el principio de relatividad de las sentencias.²³³

Con el propósito de contar con una aproximación a la interpretación que los tribunales han realizado en materia del derecho a la seguridad social se identificaron diversas tesis, principalmente de la décima época, debido a su importancia para los derechos humanos. La revisión y análisis de los criterios judiciales existentes evidenció que las decisiones jurisdiccionales emitidas no han sido propiamente con base en este derecho humano a la seguridad social, sino con base en otros derechos: igualdad (entre mujeres y hombres) y no discriminación, con apoyo en los artículos cuarto y primero constitucionales y, en ocasiones, como adición o en conexión con el artículo 123 constitucional, esto es, las resoluciones no han abordado con plenitud y en forma autónoma las violaciones al derecho a

²³³ Ricardo Alberto Ortega, “Algunos problemas para la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en México. Cuestiones Persistentes y nuevas”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Año III, Núm. 5, julio-diciembre, 2017, p. 439.



la seguridad social. De esta forma, se da un tratamiento desigual a este derecho respecto de los demás derechos humanos.

Así, las resoluciones más emblemáticas: servicio de guarderías;²³⁴ pensión de viudez para el varón²³⁵ y parejas del mismo sexo²³⁶ se sustentaron en los derechos de igualdad y no discriminación, en donde se da preferencia a los factores diferenciadores en detrimento o exclusión del hombre o de la mujer a las prestaciones que les corresponden, pero no por el hecho de que se trata de una persona asegurada o beneficiaria de las prestaciones de las leyes de seguridad social.

d) Protección no jurisdiccional

La protección no jurisdiccional está a cargo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y de los 32 organismos estatales en la materia.²³⁷ Dicha protección procede a partir de la presentación de quejas (a petición de parte o de oficio), la investigación y, en su caso, la formulación de una recomendación pública no vinculante o denuncias y quejas ante las autoridades correspondientes, con excepción del Poder Judicial de la Federación. No pueden conocer de los asuntos en materia electoral ni jurisdiccional.²³⁸

Una característica de este tipo de protección es no estar sujeta a los formalismos jurídicos para la atención de los casos. Si bien, hay un avance respecto de las

²³⁴ Tesis 2a. CXXXV/2016 (10ª), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, tomo I, diciembre de 2016, registro 2013234, p. 909.

²³⁵ Tesis 1a. CCLVI/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXVII, enero de 2008, registro 170,443, p. 426. Tesis 2a. VI/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXIX, febrero de 2009, registro 167886, p. 470.

²³⁶ Tesis 2a. XXIV/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, tomo II, registro 2019649, p. 1348.

²³⁷ Artículo 102 constitucional, Apartado B.

²³⁸ Mireya Castañeda, *La protección no jurisdiccional de los derechos humanos en México*, México, CNDH, 2011, pp. 27-29.



recomendaciones contra los institutos de seguridad social, lo cierto es que son emitidas con base en los derechos siguientes: derecho a la protección de la salud; derecho a la vida; derecho de acceso a la información en materia de salud²³⁹ o en conexión con otros derechos, entre ellos, el derecho al trabajo, pese a ello, las medidas se justifican dada la naturaleza multifactorial de los asuntos, o bien, porque derivan específicamente de una relación de trabajo (seguridad social laboralizada).²⁴⁰

No obstante, es posible identificar pronunciamientos emitidos en las Recomendaciones 23/2017, 28/2017 y 53/2017 de la CNDH, en las que ese organismo nacional analiza el estándar aplicable al derecho humano a la seguridad social; e incluso, aporta elementos para identificar restricciones ilegítimas previstas en leyes secundarias, principalmente en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, y a su vez, subsanarlas mediante la aplicación de los principios de interpretación conforme y pro persona.

3. Protección Internacional

Cuando en el ámbito nacional no prospere la justiciabilidad, se puede acudir a la protección de los organismos internacionales de derechos humanos, a exigir el cumplimiento de los derechos en materia de seguridad social y ser objeto de los criterios jurisdiccionales de dichos organismos.

Al respecto, la SCJN en la Contradicción de tesis 293/2011 determinó que las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos son criterios vinculantes y orientaciones para el Estado mexicano, lo que implicará la obser-

²³⁹ CNDH, *Recomendaciones*: 30/2015; 56/2015; 57/2015; 12/2016; 8/2019, y 11/ 2019.

²⁴⁰ CNDH, *Recomendaciones*: 02/ 17; 22/2017; 23/17; 28/17; 53/17; 60/17; 32/18; 54/19, y 36/19.



vancia de todas las autoridades de los principios de pro-persona y de progresividad (grado y progreso de la tutela), la interpretación de los derechos humanos de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales en la materia (interpretación conforme); y la actuación ante la presunta violación del derecho humano a la seguridad social.

Y a mayor abundamiento, porque con la reforma constitucional del 10 de junio de 2011 al artículo 1° se establecieron diversas obligaciones para las autoridades, consistentes en respetar los derechos humanos contenidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales; el procurar la protección más amplia de esos derechos; y, desde el ámbito de su respectiva competencia, el “promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos”, entre ellos, el de la seguridad social.

Así, el Caso Muelle Flores será referente en las decisiones jurisdiccionales de nuestros tribunales respecto de los derechos de seguridad social.

4. Hacia mecanismos alternativos y una jurisdicción autónoma

En la actualidad hay un cúmulo de juicios en materia del derecho a la seguridad social y la problemática se ha incrementado a partir del sistema de pensiones vigente desde el 1 de julio de 1997 en la ley del Seguro Social y desde el 1 de abril de 2007 en la Ley del ISSSTE, con motivo de la intervención de entidades privadas como las AFORE, así como empresas aseguradoras, cuya relación con los afiliados es de índole mercantil, pero en donde la problemática específica, es en materia de devolución de los recursos para el retiro y vivienda.

Las instancias jurisdiccionales para conocer los asuntos del derecho a la seguridad social se han complicado y, a su vez, los conflictos se han incrementado. Así, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el Tribunal Federal de Con-



ciliación y Arbitraje y en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, más del 50% de los juicios que se ventilan ante esas instancias son en materia de seguridad social, es decir, los asuntos en este campo se resuelven ante jurisdicciones que originalmente fueron establecidas para atender asuntos laborales o de naturaleza administrativa. Por lo anterior, se requieren dos acciones importantes:

A. Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias (MASC)

El 29 de abril de 2016 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se establecen las acciones administrativas, que deberá implementar la Administración Pública Federal para llevar a cabo la conciliación o la celebración de convenios o acuerdos previstos en las leyes respectivas, como medios alternativos de solución de controversias que se susciten con los particulares.

El decreto surge después de detectarse que las instituciones públicas, así como las empresas productivas del Estado suelen agotar todas las instancias jurisdiccionales a pesar de la existencia de circunstancias técnicas que presuponen un alto grado de obtención de una resolución desfavorable, con lo que se afecta los derechos de las personas e implica costos altos en la impartición y administración de la justicia.

El decreto se funda en el artículo 17 constitucional, cuarto párrafo que prevé los MASC y toma en cuenta una serie de leyes sustantivas y procesales en materia administrativa, laboral, financiera, civil y de responsabilidades; la posibilidad de aplicar los MASC tanto en sede administrativa (al interior de las propias instituciones) como ante una instancia jurisdiccional; y establece los procedimientos a seguir para la celebración de los convenios respectivos.

El 28 de julio de 2016 se publicaron también en el *Diario Oficial de la Federación* los Criterios generales para emitir opinión en materia de responsabilidades a



efecto de determinar o no la procedencia para llevar a cabo los MASC, así como establecer los supuestos en los que puede actualizarse un conflicto de interés.

El 1o. de mayo de 2019 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Dicho decreto dispuso en el artículo décimo noveno transitorio que los institutos de seguridad social adopten disposiciones para instaurar instancias internas para la autocomposición de los conflictos.

De lo anterior se desprende que las condiciones normativas están presentes, por lo que será necesario desarrollar el contenido, aplicar en práctica los MASC y dar el debido seguimiento en los asuntos relativos a la seguridad social, en beneficio de los derechos humanos de los asegurados y beneficiarios.

B. Jurisdicción autónoma (Tribunales de Seguridad Social)

Si bien el origen y nacimiento de la seguridad social, en su modalidad de seguro social fue a la luz del derecho laboral, al pasar el tiempo se ha venido independizando y ha pasado a ser una disciplina autónoma que debe regirse por sus propias normas sustantivas, procesales y contar con el personal especializado, lo que implica dar el paso hacia una jurisdicción autónoma.



Desde hace más de 70 años la academia y la literatura han pugnado por crear Tribunales de Seguridad Social porque la materia es muy compleja.²⁴¹ La reforma constitucional en materia de justicia laboral del 24 de febrero de 2017 y la legal del 1o. de mayo de 2019 fueron omisas en materia de los conflictos de seguridad social. Así, la jurisdicción autónoma especializada, podría tener las siguientes características:

1. Un Tribunal Federal de Seguridad Social, que conozca los asuntos que hasta este momento se ventilan ante diferentes instancias jurídicas, como órgano encargado de la impartición y administración de la justicia en seguridad social, con autonomía técnica, de gestión, orgánica y presupuestal, así como con plena jurisdicción para dictar sus fallos.

Para tal fin, tendría que reformarse el artículo 73 constitucional, para adicionar la fracción XXIX-H Bis a efecto de que se expida la Ley que instituya dicho Tribunal, establezca su organización, su funcionamiento y los recursos para impugnar sus resoluciones.

El Tribunal funcionaría en Pleno y Salas (ordinarias y regionales). Los magistrados serían propuestos por el Ejecutivo Federal y designados por la Cámara de Senadores. Tendría como facultades: sustanciar, dirimir y resolver las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de las disposiciones contenidas en: Ley del Seguro Social; Ley del ISSSTE; Ley del ISSFAM; Ley del INFO-NAVIT; contratos colectivos de trabajo y contratos ley (en materia de prestaciones de seguridad social); asuntos contra las Afore, aseguradoras, entre otros.

²⁴¹ Juan Francisco, Rocha Bandala y Franco González Salas, José Fernando, *Competencia en materia laboral. Evolución. Los tribunales de seguridad social. Una necesidad*, México, Cárdenas, Editores y Distribuidores, 1975, pp. 294-297.



2. La Ley tendría que prever el establecimiento de mecanismos preventivos y alternativos de solución (MASC).
3. En la impartición de justicia, sus principios se apartarían de las rigideces de algunas normas y de los formalismos procesales excesivos y serían tutelares del derecho humano de la seguridad social y contaría con un procedimiento sumario porque la materia lo amerita.
4. La administración de la justicia estaría a cargo de personal con una profunda experiencia de las cuestiones de seguridad social, además de reunir los requisitos para ejercer las funciones jurisdiccionales. Igualmente, estaría dotado de un sistema de capacitación, actualización y especialización. Esto no impediría aprovechar la experiencia del personal de las diversas instancias jurisdiccionales que hasta el momento han atendido los conflictos de esta naturaleza.

VI. REFLEXIONES

Se ha recorrido un gran camino para lograr el reconocimiento y garantía efectiva de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales como verdaderos derechos, con el mismo estatus que otros y con la posibilidad de reclamarlos en forma directa ante los tribunales.

A pesar de ello, los avances en la adopción de instrumentos y emisión de criterios jurisprudenciales internacionales han seguido la misma tendencia: ir delimitando la justiciabilidad de algunos de estos derechos, hasta llegar en 2019, en el sistema interamericano, al reconocimiento del derecho de la seguridad social como autónomo y justiciable.



Las condiciones actuales de la justiciabilidad del derecho a la seguridad social a partir de la sentencia emblemática del caso Muelle Flores permiten vislumbrar un panorama alentador para este derecho en el contexto de la justicia internacional y la nacional (porque resulta vinculante para el Estado mexicano con fundamento en la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos).

El tema cobra actualidad y relevancia en el ámbito nacional. Hay mucho que hacer todavía para hacer realidad esta justiciabilidad autónoma y dar los pasos hacia la aplicación de los mecanismos Alternativos Solución de Controversias y, una jurisdicción propia en materia de seguridad social, así como interpretaciones y criterios judiciales basados en este derecho humano para su plena efectividad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ABRAMOVICH, Víctor y Courtis, Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Trotta, Madrid, 2002.

ALMANSA PASTOR, José Manuel, *Derecho de la seguridad social*, 7a. ed., Madrid, Tecnos, 1991.

ALONSO OLEA, Manuel y Tortuero Plaza, José Luis, *Instituciones de seguridad social*, 17a. ed., Madrid, Civitas Ediciones, 2000.

CASTAÑEDA, Mireya *La protección no jurisdiccional de los derechos humanos en México*, México, CNDH, 2011,

CISS, *50 años de resoluciones de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 1942-1992*, México, 1992.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 19 de enero de 1943.

———, 20 de diciembre de 1959.



———, 5 de diciembre de 1960.

———, 30 de diciembre de 1961.

———, 21 de abril de 1972.

FERRER MAC-GREGOR, Eduardo, *La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*, México, UNAM, IJ, CNDH, 2017.

GONZÁLEZ PIÑA, Alejandro, “Los derechos sociales y su exigibilidad. Algunos problemas para su protección a través del juicio de amparo”, pp. 455-594.

GUTIÉRREZ RIVAS, Rodrigo, “La justiciabilidad del derecho a la salud en México y el sistema interamericano de derechos humanos”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Año III, Núm. 5, julio-diciembre, 2017.

OIT, *Introducción a la Seguridad Social*, Ginebra, 1984.

———, *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, Ginebra, 2011.

ONU, Observación General Núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9). Ginebra, Suiza, Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 39 periodo de sesiones, 2007.

ORTEGA, Ricardo Alberto “Algunos problemas para la justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en México. Cuestiones Persistentes y nuevas”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Año III, Núm. 5, julio-diciembre, 2017.

ROCHA BANDALA, Juan Francisco y Franco González Salas, José Fernando, *Competencia en materia laboral. Evolución. Los tribunales de seguridad social. Una necesidad*, México, Cárdenas, Editores y Distribuidores, 1975.



Crterios jurisdiccionales

CIDH, sentencia del 1 de julio de 2009. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf

CIDH, sentencia del 28 de febrero de 2003. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_98_esp.pdf

CIDH, sentencia del 1 de julio de 2009. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_198_esp.pdf

CIDH, sentencia del 26 de febrero de 2016. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf

Lagos del Campo vs. Perú. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Poblete Vilches y otros vs. Chile. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_349_esp.pdf

Cuscul Pivaral y otros vs. Guatemala. Disponible en: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_359_esp.pdf

CIDH, *Muelle Flores vs. Perú*. Disponible en http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_375_esp.pdf

Tesis 1a./J.42/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, registro, 172759, p. 124.

Tesis 2a. CXXXV/2016 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, tomo I, diciembre de 2016, registro 2013234, p. 909.

Tesis 1a. CCLVI/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXVII, enero de 2008, registro 170,443, p. 426.



Tesis 2a. VI/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXIX, febrero de 2009, registro 167886, p. 470.

Tesis 2a. XXIV/2019 (10a.), *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, tomo II, registro 2019649, p. 1348.

Tesis 4ª./J 7/93, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, febrero de 1993, registro 207802, p. 15.

Tesis 249, *Apéndice de 1995*, Octava Época, tomo V, parte SCJN, registro 393142, p. 163.

Tesis XVII.1o. C.T. J/2 (10a), *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo 2, diciembre de 2012, registro 2002250, p. 1083.

Pronunciamientos de organismos no jurisdiccionales

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (CNDH), *Recomendación* 98/1999.

———, *Recomendación* 30/2015

———, *Recomendación* 56/2015

———, *Recomendación* 57/2015

———, *Recomendación* 12/2016

———, *Recomendación* 8/2019

———, *Recomendación* 11/ 2019.

———, *Informe de actividades 2018*, CNDH, 2019.

———, *Recomendación* 02/ 17.



———, *Recomendación 22/2017.*

———, *Recomendación 23/17.*

———, *Recomendación 28/17.*

———, *Recomendación 53/17.*

———, *Recomendación 60/17.*

———, *Recomendación 32/18.*

———, *Recomendación 54/19.*

———, *Recomendación 36/19.*

Justicia laboral en México

Carlos F. Quintana Roldán
María del Rosario Jiménez Moles

SUMARIO: I. Administración y procuración de la justicia laboral; II. La reforma constitucional en materia de justicia laboral; III. Reforma a la Ley Federal del Trabajo; IV. Reformas a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado en materia de “libertad de sindicación”; V. La justicia laboral desde la perspectiva internacional; VI. Conclusiones; VII. Bibliografía. VIII. Anexos

I. ADMINISTRACIÓN Y PROCURACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL

1. Principales problemas y retos en materia de justicia laboral

Existen varios problemas y retos en materia de justicia laboral, debido a la dependencia que tuvo respecto del Poder Ejecutivo, así como a la falta de recursos humanos y materiales que padecieron las juntas de conciliación y arbitraje durante varias décadas, se generaron prácticas de simulación y corrupción en detrimento de la finalidad social con la que el derecho laboral fue concebido en la



Constitución. La búsqueda de equilibrios y compensación para las desigualdades entre los factores de producción no ha sido satisfactoria.

Un problema particular es la pérdida de efectividad del tripartismo, que no obstante haber iniciado como una democracia verdadera, se convirtió a través de los años en un obstáculo para garantizar una justicia imparcial e independiente, impidiendo el libre ejercicio de los derechos de las partes. En razón de lo anterior, el 27 de noviembre de 2014, el entonces Presidente de la República, Enrique Peña Nieto, solicitó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) que organizara foros de consulta para identificar los problemas y las causas que dan lugar a la deficiencia en los tribunales laborales, lo cual se hizo en los llamados “Diálogos por la Justicia Cotidiana”, convocados en noviembre de 2015 por el Gobierno de la República, en conjunto con el CIDE y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, correspondiendo la materia laboral a la Mesa 2, denominada de “Diagnóstico”,²⁴² en la que participaron los sectores obrero patronales, así como diferentes funcionarios de la Administración Pública Federal y jueces y magistrados del Poder Judicial Federal, cuyas conclusiones se transcriben en la parte que interesa conocer:

“I. Uso inadecuado de la conciliación. - ... La ley y la práctica han permitido pactar disminución de obligaciones mínimas... II. Casos de abandono de empleo que simula despido. - ... al arrojar la carga de la prueba al patrón...; III. Casos de despido injustificado que simula renuncia. - ... La ley no es estricta en cuanto a la solemnidad y autenticidad de la renuncia...; IV. Casos de ofertas de reinstalación del trabajador únicamente para ocultar un despido injustificado. - ... El patrón puede reinstalar al trabajador y despedirlo nuevamente...; V. Las partes se conducen con falsedad. - ... No son eficaces las medidas legales y punitivas...; VI. Vicios de pa-

²⁴² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Diálogos por la Justicia Cotidiana, Diagnósticos conjuntos y soluciones”, México, Impreso en los talleres de Impresión y Diseño, 2016.



trocinió legal. - Múltiples despachos de abogados hacen del litigio laboral toda una industria...; VII. Abuso del principio de oralidad. - ... al no tener debidamente preparadas sus contestaciones o probanzas...; VIII. Abuso de las pruebas. - ... vicios y sesgos en los peritos de cada parte...; IX. Casos de abuso del juicio de amparo. - ... No existen limitantes suficientes...; X. Casos de extorsión o simulación en emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo. - ... Al no estar suficientemente regulado...; XI. Vicios y retrasos en la práctica de notificaciones y exhortos. - ... son tardados, ineficientes, complicados y poco transparentes...; XII.- Falta de conciliación en asuntos que involucran entidades públicas. - ... sin incurrir en responsabilidad administrativa...; XIII. Utilización de juntas como ventanilla administrativa... XIV. Desinterés de representantes patronales y de trabajadores... XV. Dificultades en la ejecución de los laudos. - No existen suficientes herramientas legales... XVI. Insuficiencias administrativas. - ... Excesiva carga de trabajo...; XVII. Vicios en las disputas de Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo. - ... recuentos... carecen de una regulación estricta en materia de tiempos, transparencia y equidad...XVIII. Contratos de protección. - ... XIX. Criterios distintos entre las juntas y salas... XX. Desigualdad de Género. - ... preceptos discriminatorios... inexistencia de la figura de violencia laboral... XXI. Normas obsoletas, violatorias de derechos e ineficaces...”.²⁴³

En esos diálogos, los expertos propusieron actualizar las disposiciones contenidas en los ordenamientos que rigen los procedimientos de carácter laboral, la simplificación de trámites y del proceso, así como la mejora en diversos procesos administrativos y tecnológicos, la profesionalización del personal que labora en los tribunales laborales, el fortalecimiento de las capacidades técnica y de ejercicio presupuestal de los órganos encargados de impartir justicia laboral, así como la implementación de medidas que otorguen nuevas facultades o amplíen las atribuciones de las autoridades directamente responsables de administrar justicia o de las dependencias o entidades públicas que sean coadyuvantes en dichos procesos, esto es, proponen las siguientes soluciones:

²⁴³ *Ibid.* pp. 47-51.



“Reformar la Ley Federal del Trabajo; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado..., que el paquete de iniciativas tenga una lógica integral..., establecer mecanismos internos que permitan disponer fácilmente de los recursos etiquetados para cumplimiento de laudos..., fomentar el uso de la conciliación como herramienta..., diseñar políticas claras y manuales para que la contratación y separación de servidores públicos se ajuste al marco normativo..., promover la celebración de convenios de colaboración con instituciones públicas para que auxilien con peritos..., diseñar mecanismos que transparenten el proceso de notificación..., establecer comités de conciliación al interior de las dependencias..., establecer un sistema de indicadores que sirvan para evaluar estas políticas y reformas legales..., analizar a profundidad el sistema federal de distribución de competencias laborales entre juntas locales y federales..., mecanismos para fortalecer y garantizar la autonomía de los tribunales laborales..., implementar un procedimiento prejudicial conciliatorio..., analizar la posibilidad y conveniencia de generar convenios para el cumplimiento del laudo..., precisar la figura y el procedimiento de abandono..., sancionar efectivamente a quien simula un juicio o comete fraude procesal..., regular los requisitos para la validez de la renuncia..., establecer políticas claras en el momento de la contratación..., transparencia en el despido y contratación en el sector público..., combatir los casos de ofertas de reinstalación únicamente para ocultar un despido injustificado..., sancionar a las partes que se conducen con falsedad..., combatir los casos de extorsión por emplazamiento a huelga (...)”²⁴⁴

Las consultas de organismos nacionales (Centro de Investigación y Docencia Económicas) e internacionales (Organización Internacional del Trabajo) han puesto de manifiesto el problema general de la justicia laboral y las cuestiones vinculadas a los sindicatos y a la negociación colectiva. Asimismo, las negociaciones entre México y otros países, con motivo de acuerdos comerciales, resaltaron la opacidad de los procesos y la ausencia de democracia en distintos aspectos del mundo laboral.

Existe una nueva manera de ver la negociación colectiva, pues ya no son los líderes sindicales los que toman decisiones, sino directamente las personas trabajadoras a través de un voto personal, libre, secreto y directo. Es verdad que no se

²⁴⁴ *Ibid*, pp.55-60.



concibió así en la ley de 1970, incluso Mario de la Cueva afirmó que la ley “ha encargado a la persona jurídica, asociación profesional, la defensa en juicio de los intereses de cada uno de los trabajadores que forman parte de ella (...) No se trata de una representación forzosa; la ley dio a la asociación profesional la facultad de defender los derechos individuales, porque pensó que los trabajadores no podrían pagar los gastos y honorarios que demanda un juicio, a diferencia de la asociación misma que, tal vez, podría pagar a un abogado”.²⁴⁵ y si bien, lo anterior se confirmó en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que la representación de los sindicatos recae en el Secretario General o en quien dispongan los estatutos, lo cierto es que la ley reformada del 1o. de mayo de 2019, establece nuevos mecanismos de consulta de los trabajadores para la toma de decisiones, como por ejemplo, el depósito inicial del contrato colectivo de trabajo, su revisión anual salarial o bianual de prestaciones e incluso el ejercicio de la huelga, como se determinó en los artículos 390 bis y 390 ter.

En razón a la problemática aludida, en los sistemas de administración de justicia y de los procedimientos administrativos y jurisdiccionales individuales y colectivos, se hizo necesario implementar una reforma de gran calado que cumpliera con la satisfacción de los siguientes retos:

- a) Una justicia laboral en manos del Poder Judicial, independiente del Poder Ejecutivo, que logre juicios rápidos y ágiles que permitan la tutela judicial efectiva.
- b) La función conciliatoria a cargo de centros de conciliación especializados debidamente capacitados que, en una etapa prejudicial de asistencia obligatoria para los demandados, con el fin de que logren la amigable composición y eviten la tramitación de juicios.

²⁴⁵ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México, edit. Porrúa, 1949, p. 437.



- c) Creación de un organismo encargado del registro de los contratos colectivos y de organizaciones sindicales de todo el país, que permita garantizar la libre negociación colectiva y la libertad sindical, además de llevar a cabo la función conciliadora federal.

Ahora bien, toda reforma es perfectible, quizá debió integrarse un apartado que reforzara la inspección del trabajo, como pilar importante del derecho social laboral, pues en palabras de José Dávalos, es la encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que contienen derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y de los patrones, las relativas al trabajo de mujeres y menores, las concernientes a las medidas para prevenir riesgos de trabajo, así como las que establecen disposiciones de higiene y seguridad;²⁴⁶ de ahí que se garantizan varios derechos humanos, en tanto se previenen accidentes de trabajo o enfermedades profesionales al contar con las condiciones y equipos adecuados para desempeñar su labor sin riesgos, o lo realizan en jornadas que no sean extenuantes o excesivas, se verifique que las mujeres o menores no estén expuestos y todo esto, a través de la visita oportuna de inspectores de trabajo que verifiquen de manera eficaz el cumplimiento de obligaciones en esta material.

II. LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL

En abril de 2016, el entonces presidente de los Estados Unidos Mexicanos Enrique Peña Nieto, sometió ante el Congreso de la Unión un proyecto de reforma al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que después fue analizada y votada por el Congreso Federal y los

²⁴⁶ José Dávalos, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*. 5a. ed., México, edit. Porrúa, 2008, p. 87.



congresos locales²⁴⁷ y, finalmente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, Decreto que al día siguiente entró en vigor.

Uno de los principales ejes de la reforma fue la transformación radical del sistema de justicia laboral de carácter privado. Desaparecerían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, terminando con el tripartismo que caracteriza su estructura orgánica, y habrán de ser creados nuevos tribunales de lo laboral adscritos al Poder Judicial Federal y Local. Dentro de estos procedimientos, otro objetivo fue buscar la transparencia, publicidad, eficacia, eficiencia y profesionalidad en la toma de decisiones jurisdiccionales. Se dispuso que éstas fueran emitidas por personal rigurosamente capacitado con un nivel de conocimientos de excelencia en materia de conciliación, de derecho social en general, y de derecho del trabajo y de seguridad social en particular. Se requeriría una infraestructura que permitiera la tramitación ágil de los asuntos puestos a consideración de las diferentes fases en que se compondrá el procedimiento laboral. El objetivo era ejercer una justicia pronta y expedita mediante un procedimiento que permitiera resolver los asuntos en un período ideal de seis meses o, en el peor de los casos, de un año. Para ello, la reforma en comento, la cual prevé la migración de la justicia laboral del Poder Ejecutivo al Judicial, con la finalidad de que los juicios reduzcan sus tiempos.

Otro de los ejes de esta reforma, fue la conciliación. Con el consenso de todas las fuerzas políticas en el Congreso de la Unión, y también con el aval de los Congresos de los Estados de la República —puesto que se trataba de una reforma constitucional—, se previó la forma en la que se llevaría a cabo en la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional.²⁴⁸

²⁴⁷ Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/31702-aprueba-senado-reformas-constitucionales-en-materia-de-justicia-laboral.html>

²⁴⁸ “Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los



En este sentido, se evolucionó de una conciliación voluntaria a una conciliación de asistencia obligatoria de carácter constitucional, por medio de centros de conciliación especializados, imparciales, con autonomía, independencia, confiabilidad y profesionalismo, que permitan llevar a cabo una verdadera función de conciliación.

III. REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El 1o. de mayo de 2019, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y otras leyes, dando así cumplimiento con lo que dispone la reforma constitucional, que entre otras disposiciones, establece una nueva justicia laboral con la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que dependían del Poder Ejecutivo, por Tribunales Laborales, que estarán a cargo del Poder Judicial; la

Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia⁷.



creación del centro federal y locales de conciliación y las bases para lograr una eficaz negociación colectiva y libertad sindical.

Se amalgaman en el nuevo procedimiento tanto al Poder Ejecutivo como al Poder Judicial en los ámbitos federal y estatal, pues la etapa prejudicial conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación Laboral y la etapa contenciosa, en caso de no haber llegado los involucrados a un arreglo conciliatorio, pasará a manos de los jueces propiamente dichos.

1. La nueva conciliación laboral

La conciliación se convierte en una etapa prejudicial de asistencia obligatoria, a menos que se esté en los supuestos de excepción previstos por el legislador (*víctimas de discriminación y/o acoso u hostigamiento sexual, designación de beneficiarios por muerte, prestaciones de seguridad social, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, titularidad de contrato de colectivo, así como la impugnación de los estatutos de los sindicatos*). Este procedimiento no podrá exceder de un período mayor a 45 días naturales y los elementos aportados por las partes en esta etapa no podrán constituir prueba en ningún procedimiento administrativo o judicial.

Inicia con una solicitud de conciliación, la cual puede ser presentada por escrito, por comparecencia o bien por vía electrónica; recibida la solicitud, la autoridad conciliatoria le asignará un número único de identificación y buzón electrónico al interesado, además señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación dentro de los quince días siguientes. La cita a la audiencia de conciliación debe notificarse al patrón con cinco días de antelación. Apercebido que, para el caso de no comparecer, se le impondrá una multa y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio. Por último, se designará por turno la sala de conciliación que corresponda. Si la solicitud es presentada por una persona moral, entonces se hará un pronunciamiento respeto a su personalidad y vincu-



lación con los comparecientes; si es presentada personalmente por ambas partes, la autoridad de inmediato debe notificar la fecha y hora de la audiencia de conciliación, dentro del plazo máximo de cinco días siguientes a la fecha de presentación, sin perjuicio de que pueda celebrarse en ese momento.

En el supuesto de que la autoridad conciliatoria no sea competente, se deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación que sí lo sea, por vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción.

Presentes e identificados los comparecientes por la autoridad, la parte citada formulará una propuesta de arreglo conciliatorio y si es aceptado, se celebra convenio por escrito, el cual se ratifica en ese acto. De no llegar a algún acuerdo, la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria; aunque posteriormente las partes podrán solicitar una nueva audiencia dentro de los cinco días siguientes.

Si las partes no comparecen a la audiencia por causa justificada, se fijará una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes. Si sólo comparece el solicitante, la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, y, si sólo acude el citado, ordenará el archivo del asunto por falta de interés, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación. Para el caso de que el notificador no logre notificar al citado, la autoridad dará por terminada la instancia y emitirá constancia, dejando a salvo los derechos del solicitante para promover juicio ante el Tribunal competente.

A petición del solicitante, este podrá entregar el citatorio, señalándose fecha y hora de la audiencia dentro de los cinco días hábiles siguientes; en este supuesto, si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés y, si sólo se presenta el solicitante, se señalará nueva fecha y hora para



la celebración de la audiencia, dentro de los quince días siguientes. Celebrado el convenio, adquiere la calidad de cosa juzgada y cualquiera de las partes podrá pedir su cumplimiento mediante procedimiento de ejecución de sentencia.

Como puede verse, es muy positivo pensar en una forma alterna de solucionar conflictos, sin embargo, sería conveniente pensar que el término de 45 días naturales previstos para llevar a cabo la conciliación es muy largo, pues todo el procedimiento jurisdiccional posterior previsto en la ley reformada es de hasta 60 días hábiles, lo que atenta contra el principio de tutela judicial efectiva en caso de que hubiera fallado la conciliación; además, la facultad conferida por el legislador para imponer multas al citado y los diferentes acuerdos que podrían recaer en lo relativo a la notificación o inasistencia, darían lugar a la interposición de amparos indirectos que podrían retrasar el trámite o la obtención de la constancia de fracaso de la conciliación.

2. Migración de la justicia administrativa laboral tripartita a procedimientos judicializados

Uno de los problemas detectados en la impartición de justicia en las juntas federales y locales, se debe a la intervención de los representantes del capital y del trabajo que se hizo casi nugatoria, ya sea porque tienen que dedicarse a otras actividades considerando la baja remuneración que perciben y no asisten o porque al tomarse las decisiones por mayoría de votos, la decisión del representante del trabajo es generalmente a favor de lo que beneficia al obrero y en contra de lo que le perjudica y viceversa. El resultado es que los votos patronal y obrero se anulan mutuamente, sin que exista un verdadero contrapeso en la decisión del fallo final que recae en el presidente de la junta, como si fuera un juzgador único.

Otro problema que se observa es la forma en que se designa a los representantes sociales, determinada por las grandes centrales obreras y patronales mayoritarias,



que influyen en su designación y, consecuentemente, en su injerencia en la actuación de las Juntas, afectando la imparcialidad que todo tribunal debe poseer. Es así que, las Juntas no garantizan una impartición de justicia eficaz debido a que forman parte de los Poderes Ejecutivos, como por su conformación tripartita.

La reforma laboral ordinaria establece que, a partir de que sean creados los nuevos Tribunales laborales, los conflictos de trabajo serán resueltos por éstos, pertenecientes a los poderes judiciales, el Poder Judicial Federal en esa materia, y los Poderes Judiciales locales en las entidades federativas. Estos Tribunales estarán a cargo de un Juez. La Reforma citada establece como plazo máximo para que sean creados el de tres años tratándose de tribunales locales, y de cuatro años para los tribunales federales. Con tal sustracción de la justicia laboral del Poder Ejecutivo hacia el Poder Judicial, se busca lograr una mejor justicia, imparcial, pronta, expedita y eficaz.

Los procedimientos iniciados previamente, y los que se inicien posteriormente a la entrada en vigor de la reforma laboral ordinaria, seguirán tramitándose conforme a las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo previamente reformada, sin embargo, una vez que entren en operación los Tribunales laborales, los juicios que se inicien y que se tramiten ante éstos serán regidos por las nuevas reglas procedimentales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán desaparecer, lo cual ocurrirá una vez que se concluyan todos los procedimientos que sean promovidos ante ellas. Por lo tanto, dejarán de recibir nuevos juicios, a partir del mismo día en que inicien operaciones los nuevos Tribunales Laborales. El inicio de operaciones de los Tribunales será conjunto a la respectiva instancia conciliatoria.

Una de la principales finalidades para obtener la satisfacción del derecho humano a la tutela judicial efectiva, el cual permite un acceso sencillo a la jurisdicción, cumplir con las garantías de un debido proceso legal y la ejecutoriedad del fallo,



es la implementación de sistemas orales, conducidos por un juez como rector del proceso, que tenga las siguientes cualidades: que sea un conocedor del derecho sustantivo y procesal laboral, con habilidades para intervenir en la audiencia, capaz de dirigir las intervenciones de las partes y sus apoderados, así como de concentrar en la menor cantidad de actuaciones posibles la admisión, preparación y desahogo de pruebas, que tenga la agilidad para interrogar a las partes, testigos y peritos, que sepa fundamentar sus sentencias, resolver con prontitud, lo cual sólo se logra a través de la alta especialización de la judicatura laboral, pues a decir del ministro Gudiño: “Los tiempos de solución de problemas de estudio por cada expediente se abrevian; se profundiza en aquellos aspectos técnicos finos que todas las materias tienen, logrando así la calidad y la excelencia requerida en las resoluciones judiciales (...)”.²⁴⁹

Para que estos sistemas orales sean exitosos, se requiere la ministración de recursos y dotación de medios tecnológicos que permitan la grabación de las audiencias en video y en audio, además de la adecuada y oportuna capacitación de los operadores de justicia. Sólo así se permitirá que pueda cristalizarse la citada reforma.

A. Procedimiento Ordinario

El procedimiento ordinario aplica para los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial y, en lo conducente, a los procedimientos especiales. La novedad de este procedimiento es que se tramita ante un Tribunal propiamente dicho, en donde no se puede invocar lo dicho y/o actuado en la fase de conciliación. El procedimiento ordinario consta de dos etapas: una escrita, que comprende desde la presentación de la demanda hasta

²⁴⁹ José de Jesús Gudiño Pelayo, “Especialización como condición de excelencia de los Tribunales Colegiados de Circuito”, México, Consulta Nacional para una Reforma Integral y Coherente del Sistema de Impartición de Justicia en el Estado Mexicano, 2004, p. 8.



antes de la audiencia preliminar, y otra etapa oral, la cual inicia a partir de la audiencia referida.

Otra particularidad es que se prevé la figura de un secretario instructor, quien podrá dictar los acuerdos de admisión o de prevención y, en su caso, subsanará las irregularidades advertidas, ordenará las notificaciones, vistas y traslados, admitirá las pruebas sobre excepciones dilatorias y dictará las providencias cautelares. En contra de los actos del instructor se podrá interponer el recurso de reconsideración, el cual se interpondrá de manera oral en la audiencia preliminar y será resuelto de plano por el Juez en la citada audiencia.

En términos generales el procedimiento es el siguiente:

- La demanda deberá ser presentada por escrito ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente, acompañada de las pruebas de que se disponga y, salvo los casos de excepción, se debe anexar la constancia expedida por el centro de conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin arreglo entre las partes. Sólo se permitirá la ampliación de la demanda en caso de que de la contestación a la misma se aduzcan hechos novedosos de los cuales el actor no hubiera tenido conocimiento al presentar su reclamo.
- Dentro de las veinticuatro horas siguientes la demanda se debe turnar al Tribunal correspondiente, el que si la encuentra ajustada a derecho la debe admitir dentro de los tres días posteriores a la fecha de turno, o bien al desahogo de la prevención, y asignará un buzón a través del cual podrá el actor consultar el expediente y revisar los acuerdos que en él se dicten.



- Dentro de los cinco días siguientes a la admisión, el Tribunal emplazará a la demandada, quien a su vez habrá de contestar por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrecerá pruebas y, en su caso, formulará la reconvencción. En caso no contestar se tendrá por admitidas las peticiones del actor y por perdido el derecho de la demandada a ofrecer pruebas y a formular reconvencción.
- En caso de allanamiento a la demanda, el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, que se llevará a cabo en un plazo no mayor a diez días, en la que se dictará sentencia.
- Admitida la reconvencción, deberá emplazarse al actor y correrle traslado para que dentro de quince días conteste. De no contestar, se tendrá por contestada la reconvencción negando los hechos de la misma y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.
- Con la contestación se correrá traslado al actor para que en un plazo de ocho días objete las pruebas, formule la réplica y, en su caso, ofrezca las pruebas en relación con sus objeciones y su réplica. Y de ser el caso, se haga un ofrecimiento de trabajo, éste se debe incluir en la contestación a la demanda y el trabajador deberá pronunciarse al respecto al formular su réplica. Tal oferta no revierte la carga de la prueba.
- Con la réplica se correrá traslado al demandado para que en el plazo de cinco días formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas. Con la contrarréplica, se corre traslado al actor, quien tiene tres días para manifestarse.



- Transcurridos los plazos, se fijará la fecha y la hora para la celebración de la audiencia preliminar, la cual se llevará a cabo dentro de los diez días siguientes.

Es importante mencionar, que se prevé el procedimiento del llamamiento a juicio de terceros, quienes podrán acudir al juicio hasta antes de la audiencia preliminar. De no acudir, se entenderá que no tienen interés jurídico en el asunto.

Sin embargo, se considera que este sistema de vistas múltiples establecido en la fase escrita deba revisarse, a efecto de que éste sea más sencillo, por lo que se sugiere suprimir la réplica y la contrarréplica e implementar que todas las actuaciones se concentren en un sistema de audiencia doble.

a) Audiencia Preliminar

En la audiencia preliminar se depura el procedimiento, se fija la litis, se admiten las pruebas y se ordena la preparación de su desahogo. Además, se cita a la audiencia de juicio y, en su caso, se resuelve el recurso de reconsideración. Las partes deberán de comparecer personalmente o por conducto de apoderado y, en el caso de que éstas no se presenten, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales y se celebrará con los elementos que se disponga.

El Tribunal examinará lo relativo a la legitimación procesal de las partes y resolverá las excepciones procesales hechas valer, asimismo deberá definir los hechos que no sean materia de la controversia, se pronunciará sobre la admisión de pruebas y la preparación de éstas, y fijará la fecha y la hora para la celebración de la audiencia de juicio. Si las partes están de acuerdo con los hechos y, la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción y se turnarán los autos a resolución.



b) Audiencia de Juicio

La audiencia de juicio dará inicio con la comparecencia de las partes presentes en el momento de su apertura, sin perjuicio de que acudan una vez abierta la audiencia, siempre que no se haya dado por concluida. En caso de que las partes no comparezcan, la audiencia se llevará a cabo con los elementos de que se disponga en autos, y se abrirá la fase de desahogo de pruebas que se encuentren debidamente preparadas. Para el caso de que alguna prueba no esté preparada y esté a cargo de una de las partes, se declarará la deserción de esa prueba, salvo causa justificada, en cuyo caso se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes.

Concluido el desahogo de las pruebas, se hará la certificación correspondiente y se otorgará el uso de la voz de manera sucesiva a las partes para formular alegatos. Hecho lo anterior, se cerrará la etapa de juicio y se emitirá la sentencia en la misma audiencia. Sólo en casos excepcionales se podrá emitir ésta dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia.

En contra de las decisiones del Tribunal no procede medio ordinario de defensa, esto es, las decisiones tomadas por el Juez son irrecurribles, por lo que, a nuestra consideración, las decisiones del juez podrán ser materia de análisis, a través del juicio de amparo que en su caso se promueva en la vía directa en contra de la sentencia que se dicte y en el que se habrán de alegar, de presentarse, la totalidad de las violaciones cometidas en el desarrollo del procedimiento.

B. Procedimiento especial en materia colectiva

En la citada reforma a la Ley Federal el Trabajo, se sigue contemplando el procedimiento especial. El cual, a nuestro parecer, tiene sus peculiaridades, ya que éste a diferencia del ordinario, es más escrito que oral, debido a que en algunos ca-



sos no se celebra la audiencia preliminar y, en su lugar, se prevé el dictado de un acuerdo. Además, el legislador determinó que dentro del procedimiento especial se debe privilegiar el juicio en línea, para lo cual fijó determinados matices para los reclamos que se ventilan a través de este tipo de juicios.

En particular, los conflictos colectivos adquieren una regulación concreta, al igual que los reclamos derivados de riesgos de trabajo y los de huelga.

A continuación, se hará un esfuerzo para explicar de manera breve la regulación del procedimiento en lo que atañe a los tipos de reclamo que se habrán de ventilar mediante el procedimiento especial, teniendo en cuenta su eminente carácter escrito y virtual.

Bajo este procedimiento se tramitan los conflictos que se suscitan por riesgos de trabajo, designación de beneficiarios, conflictos de seguridad social, acciones derivadas de capacitación y adiestramiento, cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario, indemnización por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, entre otros. En términos generales el procedimiento es el siguiente:

- Admitida la demanda se correrá traslado al demandado, quien debe contestar por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, pudiendo objetar las pruebas del actor; de no hacerlo se tendrán por admitidas las pretensiones del actor, y en lo conducente, se aplicarán las reglas previstas para el procedimiento ordinario sobre los requisitos de la demanda, asignación de buzón y ofrecimiento de pruebas supervenientes, así como de la ampliación de la demanda.
- Con la copia del escrito de contestación y anexos se correrá traslado al actor para que en el plazo de tres días formule réplica y objete pruebas.



Hecho esto, se corre traslado al demandado para que en el término de tres días realice su contrarréplica.

- Formulada la réplica y la contrarréplica o transcurridos los plazos para ello, dentro de los quince días siguientes el Tribunal dictará acuerdo de depuración y se ocupará de los aspectos sobre los que versa la audiencia preliminar prevista en el juicio ordinario. Cabe destacar que esta actuación se realizará por escrito y se dictará fuera de la audiencia y ésta no podrá delegarse al secretario instructor. Lo anterior, salvo que el asunto requiera de la celebración de una audiencia preliminar, a la que se deberá citar de dentro de los diez días siguientes a que concluyan los plazos para la réplica y contrarréplica.
- En el caso de que la controversia se reduzca a un punto de derecho o bien cuando la única prueba sea la documental y la misma se encuentre exhibida y no haya sido objetada, el Tribunal otorgará a las partes un plazo de cinco días para formular alegatos por escrito y, vencido éste, dictará sentencia, sin previa celebración de la audiencia de juicio.

La legislación del trabajo fija la obligación al Tribunal de iniciar las investigaciones correspondientes con la presentación de la demanda, en los casos de reclamos de indemnización por muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales o por riesgos de trabajo. Para realizar esta investigación, el Tribunal habrá de requerir al patrón el nombre y domicilio de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones. En estos casos, el Juez podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, así como emplear cualquier medio de comunicación que estime pertinente para convocar a todas las personas que dependían económicamente de la persona trabajadora fallecida a ejercer sus derechos.



De existir controversia entre los interesados, el Tribunal citará a una audiencia preliminar y dictará la resolución tomando en cuenta los alegatos y las pruebas aportadas por las personas que ejercieron sus derechos.

C. Conflictos colectivos y de violación a derechos fundamentales en materia colectiva

Cuando se presenten conflictos colectivos y de violación a los derechos fundamentales en materia colectiva, la demanda y la contestación se deberán presentar por escrito ante el Tribunal competente y se seguirá el procedimiento ordinario en lo que resulte aplicable.

Los conflictos entre sindicatos por la administración del contrato-ley y por la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo se resolverán a través de la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, sin que se requiera acudir a la conciliación prejudicial, en el entendido que en este procedimiento no podrán ventilarse pretensiones ajenas al propósito previsto. A continuación, se describe brevemente este procedimiento:

- Admitida la demanda se correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, de acuerdo con las reglas previstas para el procedimiento ordinario.
- En los conflictos de titularidad de la contratación colectiva, el allanamiento a la demanda no impide la continuación del procedimiento.
- Con la copia de la contestación y anexos se correrá traslado al actor para que en tres días formule réplica y objete pruebas. Desahogada ésta se correrá traslado al demandado para que en tres días formule contrarréplica.



- Desahogadas la réplica y la contrarréplica, o transcurridos los plazos para ello, se dictará auto que fije fecha y hora para la celebración de la audiencia de juicio, la que habrá de tener lugar dentro de los cinco días siguientes, salvo que se ofrezca el recuento de los trabajadores, lo cual tiene una regulación especial (de la que más adelante se hablará).
- En el mismo auto el Juez depurará el procedimiento y, en su caso, resolverá las excepciones procesales opuestas, admitirá o desechará las pruebas y fijará la forma de preparación de éstas.
- El desarrollo de la audiencia de juicio es el siguiente: el Juez abrirá la fase de desahogo y se desahogarán ante él las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se podrá diferir ni suspender por falta de preparación de pruebas, salvo causa justificada. En específico, tratándose de la prueba de recuento, se señalará el día, la hora y el lugar para su realización.
- Desahogadas las pruebas, las partes formularán sus alegatos en forma oral. Acto seguido, el Juez declarará cerrada la etapa de juicio, suspenderá la audiencia y citará a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.
- En la sesión de lectura de sentencia, el Juez expondrá oralmente y en síntesis las consideraciones y los motivos de su resolución; leerá sólo los puntos resolutivos, dejará a disposición de las partes copia de la sentencia y cerrará la audiencia de juicio. Con ello se pone fin al procedimiento.

Es importante señalar que no procede recurso alguno en contra de las determinaciones dictadas en el procedimiento especial. Sin embargo, sí se prevé, igual que en el procedimiento ordinario, la regularización del procedimiento para subsanar irregularidades u omisiones.



D. Procedimiento de recuento

Para el caso de que se ofrezca el recuento de los trabajadores, el Tribunal deberá hacer lo siguiente:

- El Tribunal, dentro de los dos días siguientes a la recepción de la demanda, a fin de definir los trabajadores con derecho a votar, requerirá:
 - a) A los institutos de seguridad social y de vivienda, así como al Servicio de Administración Tributaria y demás autoridades que por la naturaleza de su actividad puedan tener información de los trabajadores del centro de trabajo, la información necesaria para elaborar el padrón que servirá de base en la prueba de recuento. La información deberá abarcar el periodo de tres meses de anticipación a la fecha de presentación de la demanda.
 - b) Al patrón, para que bajo protesta informe el nombre de todos sus trabajadores, distinguiendo a los trabajadores de confianza, los trabajadores que no están afiliados al sindicato y los que son sindicalizados, precisando puesto, salario y fecha de ingreso, así como los nombres de los trabajadores que hayan ingresado a laborar, hayan sido despedidos o hayan dejado de prestar sus servicios con tres meses de anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, y se anexará un ejemplar del contrato colectivo de trabajo.
 - c) Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda la información que posea.



La información anterior, deberá entregarse al Tribunal en el plazo de cinco días.

- Una vez que se tenga copia de la información recabada, se correrá traslado a las partes a fin de que dentro del plazo de siete días formulen objeciones a los informes y a los listados de trabajadores y para que, en su caso, ofrezcan pruebas de que dispongan para sustentar sus objeciones.
- Recibidas las objeciones o transcurrido el plazo para formularlas, el Tribunal citará a las partes dentro de los tres días siguientes a una audiencia incidental de objeciones y preparación del recuento. En esta audiencia, el Tribunal acordará sobre la admisión y desahogo de las pruebas documentales ofrecidas por las partes.
- Posteriormente, desahogadas las pruebas documentales, dentro de los siete días siguientes a que se dicte el acuerdo respectivo, el Tribunal elaborará el padrón que servirá de base para el recuento y señalará lugar, fecha y hora, así como las condiciones bajo las cuales se desahogará el recuento, mediante voto personal, libre, directo y secreto. En el mismo acuerdo el Juez facultará a los funcionarios o personal que deberá llevar a cabo el procedimiento de recuento.
- El Juez correrá traslado a las partes con el acuerdo en que se ordena el recuento y con el padrón autorizado.
- Desahogado el recuento, el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, misma que habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes.



E. Procedimiento de conflictos individuales de seguridad social

En asuntos que versen sobre reclamos vinculados con la seguridad social (como podría ser el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie derivadas de los distintos tipos de seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, o bien la devolución de aportaciones), se observará el procedimiento especial genérico. Sin embargo, en reclamos por riesgo de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a lo siguiente:

- En caso de que se requiera designar un perito, deberá citarse a la audiencia preliminar y en el auto de citación se designará al perito o peritos médicos oficiales que se estimen necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que las auxilie en el interrogatorio.
- El Tribunal tomará las medidas pertinentes para que los peritos oficiales acepten y protesten el cargo dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria.
- Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, el Tribunal señalará día y hora para la audiencia de juicio, en la que se recibirán los dictámenes, con citación de las partes, quienes serán apercibidas que, de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.
- Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas o las abandona, al igual que los estudios médicos, se hará constar la falta de interés a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo causa justificada.
- Tanto el Tribunal como las partes, en la audiencia de desahogo de la pericial médica, podrán formular preguntas al perito.



- El Tribunal determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad desarrollada por el trabajador y el medio ambiente señalado en la demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.
- Asimismo, el Tribunal podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que posean y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas, practicar consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y de ser necesario se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.
- Las instituciones de seguridad social deberán poner a disposición de los Tribunales una plataforma informática que permita el acceso a sus bases de datos con el objeto de que el Tribunal pueda esclarecer los hechos controvertidos.

F. Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica

A continuación, se realizará una síntesis sobre el procedimiento que se llevará a cabo en este tipo de conflictos:

- Al recibir la demanda, el Tribunal de inmediato ordenará emplazar a la demandada para que conteste en el término de quince días.
- La contestación debe ser por escrito y deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo, en su caso, la objeción de



- pruebas, las excepciones procesales y las pruebas con las que éstas se acrediten.
- Con la contestación se dará vista a la actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. En caso de objetar pruebas deberá ofrecer los medios probatorios conducentes.
 - Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que se deberá efectuar dentro de los veinticinco días siguientes.
 - En el auto que señale día y hora para la celebración de la audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia. En caso de prueba pericial, se rendirá por medio de peritos oficiales, quienes deberán aceptar el cargo dentro de los tres días siguientes a la fecha de su designación. El dictamen de los peritos deberá presentarse con diez días de antelación a la fecha de la audiencia, a fin de que se corra traslado a las partes con copia del mismo, para que éstas por escrito formulen objeciones y alegatos, lo que deberán hacer en el plazo de cinco días siguientes a su recepción. Cada parte podrá designar uno o más peritos para que se asocien al nombrado por el Tribunal o rindan dictamen por separado. Los trabajadores y patronos podrán designar dos comisiones integradas por el número de personas que designe el Tribunal, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias.
 - En caso de que las partes lleguen a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio produce efectos de sentencia.



- En el caso de que el promovente no concurra a la audiencia, se le tendrá por desistido. Si la contraparte no concurre, se le tendrá por inconforme con todo arreglo.
- Si no hay convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.
- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a desahogar las pruebas admitidas.
- Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz a las partes para que formulen alegatos, y se declararán vistos los autos para sentencia.
- En caso de objeción de las partes al dictamen del perito oficial, el Tribunal citará a una audiencia incidental de objeciones al peritaje oficial dentro de los tres días siguientes a que reciba las objeciones. Dada la naturaleza de este tipo de juicios, la audiencia podrá prorrogarse el tiempo necesario para dar oportunidad a las partes a interrogar exhaustivamente a los peritos y desahogar las pruebas que ofrezcan para acreditar sus objeciones.
- Una vez declarada cerrada la instrucción, el Tribunal dictará sentencia dentro de los treinta días siguientes.

G. Procedimiento de huelga

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, cuyos requisitos son:



- a) Debe presentarse por escrito dirigido al patrón, presentado por duplicado al Tribunal competente, en el que se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; se expresará el objeto de la huelga y se señalará día y hora en que se suspenderán labores o el término de prehuelga.
- b) Para el caso de que la empresa o establecimiento se ubique en lugar distinto al de la residencia del Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar. El órgano o autoridad que realice el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes al Tribunal competente y le avisará telefónicamente o por cualquier medio electrónico.
- c) El aviso debe darse por lo menos con seis días de antelación a la fecha señalada para suspender labores y con diez días de antelación cuando se trate de servicios públicos. El término contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.
- d) Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto la celebración del contrato colectivo se deberá anexar al emplazamiento la constancia de representatividad.
- e) Si el objeto de la huelga es obtener la celebración del contrato-ley, se deberá anexar la constancia de representatividad o deberá mencionar que tiene celebrado contrato colectivo en la empresa señalando el número folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.



- f) En caso de que el objeto de la huelga sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, exigir el cumplimiento de obligaciones sobre participación de utilidades, el cumplimiento del contrato colectivo o bien del contrato-ley, apoyar otra huelga, exigir la revisión de salarios o la revisión contractual al término de su vigencia, se deberá anexar al emplazamiento el certificado de registro o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó el certificado.
- Se hará llegar al patrón copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción.
 - La notificación produce el efecto de constituir al patrón por todo el tiempo del aviso en depositario de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.
 - A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que se solicite, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga.
 - Dentro de las veinticuatro horas siguientes a que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades que reciban el escrito notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el periodo de prehuelga, a fin de avenir a las partes. El Centro de Conciliación tendrá la facultad de citar a las partes dentro del periodo de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias.
 - El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal. Es importante mencionar que no se dará trámite a la solicitud de huelga, cuando no esté formulada conforme a los requisitos exigidos, se presen-



te por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o bien cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado, salvo que dicho contrato no hubiera sido revisado en los últimos cuatro años, por lo que el Tribunal antes de iniciar el trámite deberá cerciorarse de ello y notificar por escrito la resolución al promovente.

- El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del periodo de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador. La audiencia podrá diferirse a petición del sindicato o de ambas partes.
- Emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga por una sola ocasión hasta por treinta días. En caso de empresas que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. También podrán admitirse prorrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.
- En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato no sea aprobado por los trabajadores, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga hasta por quince días. No obstante, el Tribunal, cuando las circunstancias lo ameriten, podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.
- Las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio, cuya duración no podrá afectar derechos de terceros.



- Tratándose de emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de prehuelga no podrá exceder del término de la duración de la obra. Tratándose de huelga, todos los días y horas son hábiles.
- Sólo podrá promoverse incidente de falta de personalidad, por el patrón en el escrito de contestación y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera actuación del patrón. El Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes dictará resolución.
- Los trabajadores y patrones de la empresa afectada podrán solicitar dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo la declaración de la inexistencia de la huelga. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales y el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

H. Procedimiento de solicitud de inexistencia de huelga

- Se presenta por escrito, con copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.
- En caso de que la inexistencia se haga valer por un número menor de trabajadores, deberá ofrecerse la prueba de recuento.
- Se correrá traslado con anexos y se oirá a las partes en una audiencia de calificación de huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la que habrá de celebrarse dentro de un término no mayor



- a cinco días y se deberá notificar con anticipación de tres días a su celebración.
- En caso de que la solicitud se presente por terceros, las pruebas que ofrezcan además habrán de estar encaminadas a comprobar su interés.
 - Salvo el recuento, las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de huelga. Sólo en casos excepcionales se podrá diferir la recepción de pruebas, cuando por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.
 - Concluida la recepción de pruebas, el Tribunal dentro de las veinticuatro horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga.

Cabe señalar que para el caso de huelga se prevé un procedimiento especial para el desahogo de la prueba de recuento, diferente al que ya se mencionó, el cual, en esencia, consiste en que las partes proponen el listado de trabajadores con derecho a voto. Para el caso de que sean coincidentes, el Tribunal lo tomará como padrón; en caso de que existan objeciones, se abrirá un incidente y a partir de los elementos aportados el Tribunal elaborará el padrón. Dentro de los cinco días siguientes, se señalará lugar, día y hora para llevar a cabo el recuento, el cual habrá de verificarse en un plazo no mayor a diez días, periodo que podrá prorrogarse por un periodo igual cuando exista imposibilidad material para realizar el recuento.

Los efectos de la declaración de inexistencia de huelga o de que es ilícita siguen siendo los mismos que se preveían previamente a la citada reforma.



Finalmente, es importante mencionar que existe un procedimiento paraprocesal en los que no existe un conflicto propiamente entre las partes y éste es parecido a los procedimientos de las diligencias de jurisdicción voluntaria, como lo son los convenios fuera de juicio, la designación de beneficiarios, la consignación de pago para dar por terminada una relación laboral, entre otros.

Hasta aquí los aspectos procesales de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de mayo de 2019. La reforma al procedimiento laboral concretizó las inquietudes plasmadas en la reforma Constitucional de 2017, la cual, si bien ha sido publicada y como tal es derecho positivo vigente, está inacabada y seguirá siendo materia de análisis y de discusión, con miras a una verdadera justicia social que dé certeza jurídica y colme las necesidades de una sociedad democrática en el siglo XXI.

I. Procedimiento especial en materia individual

Esta modalidad opera respecto de conflictos relativos a una jornada laboral excesiva, trabajadores contratados en México para prestar sus servicios en el extranjero, habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores, acciones individuales o colectivas en materia de capacitación y adiestramiento, impugnaciones al cuadro general de antigüedades elaborados por representantes del patrón y de los trabajadores, trabajos especiales en buques o aeronaves, prima de antigüedad, pérdida de mayoría para la titularidad del contrato colectivo de trabajo o para la administración del contrato ley, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo, pago de indemnización por muerte y oposición a la designación del médico elegido por el patrón para los trabajadores de su empresa.

- El procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda. Dentro de los diez días siguientes se cita a las partes a una audiencia de



conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes.

- Si el actor o promovente falta a la audiencia, se le tendrá por ratificado su escrito inicial y ofrecimiento de pruebas, a menos que se trate del pago de indemnización por muerte, caso en el que se dictará la resolución. En caso de que falte el demandado, se le tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, a menos que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.
- En caso de que sea ofrecido el recuento para asuntos colectivos, la Junta deberá señalar el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran a la diligencia, y las objeciones a que ejerzan su derecho sólo podrán hacerse durante el desahogo, en cuyo caso la autoridad citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de las pruebas.

3. Principales aspectos relativos a los juicios laborales derivados de la reforma

Actualmente los asuntos privados se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los casos públicos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en los tribunales de los estados. Se trata de órganos jurisdiccionales dependientes del Poder Ejecutivo Federal o local. Su presupuesto es asignado y administrado en la forma siguiente: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sus 67 juntas especiales son administradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, por el Gobierno de esa ciudad; las 188 juntas locales de los estados, por las secretarías del trabajo, y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje depende administrativamente de la Secretaría de Gobernación. Posterior a la reforma de mayo de 2019, los asuntos privados se llevarán en tribunales laborales depen-



dientes del Poder Judicial, una vez que sean creados. Para asuntos ingresados antes de la creación de los tribunales, seguirán funcionando las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con procedimientos escritos y en parte orales. La división tradicional de estos procedimientos es entre ordinarios y especiales, más uno sumario para asuntos de seguridad social.

La variante que se introducen los procedimientos reformados es relativa a la audiencia para los procedimientos ordinarios consistirá en dos etapas: una de conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas, sin fase preliminar conciliatoria ante un organismo público descentralizado, sin contener la fase escrita y sin audiencias preliminar o de juicio. Otra diferencia radica en las cuestiones colectivas, ya que el registro de sindicatos será en materia local ante los Centros de Conciliación de las entidades federativas, y en materia federal ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

IV. REFORMAS A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EN MATERIA DE “LIBERTAD DE SINDICACIÓN”

La reforma laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1o. de mayo de 2019, abordó de forma amplia los cambios referentes a la Ley Federal del Trabajo, esto es, lo correspondiente al apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, a fin de reglamentar el contenido de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, cuyo punto central es el cambio operativo de la justicia laboral, a fin de que esas atribuciones sean ahora competencia del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales de las entidades federativas, suprimiendo por ende a las juntas de conciliación y arbitraje. Sin embargo, de manera un tanto sorpresiva, aparecieron en esta propia publicación una serie de reformas y modificaciones a siete artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Cabe mencionar que en las distintas discusiones y consultas que se



llevaron a cabo con los sectores académicos y profesionales, así como en las propias comisiones de las Cámaras del Congreso de la Unión, no se plantearon de manera precisa reformas al apartado “B” del citado artículo 123 en la materia del trabajo de los servidores del Estado, ni a su ley reglamentaria, cuestión que estuvo prácticamente ajena en estos debates.

Es de entenderse que las reformas a estos preceptos de la ley burocrática, obedecieron más a la oportunidad de actualizar y adecuar el texto del ordenamiento a los principios que rigen ahora en la legislación mexicana sobre la libre sindicación y la libertad sindical, y seguramente a los compromisos internacionales de México en esta materia, a más de la lógica repercusión derivada de la reciente ratificación del Convenio 89 de la OIT por el Senado de la República. Debemos tomar en cuenta, también, que la mayor parte de los artículos derogados o reformados en este ordenamiento ya no eran aplicados en la práctica por haber sido declarados inconstitucionales por los tribunales federales.

En este contexto, de manera simplemente enunciativa mencionamos los artículos afectados por estos cambios, tomando en cuenta que en otro apartado del presente texto se hace una exposición más completa sobre los temas de orden colectivo que se trataron en la reforma del 1o. de mayo, incluyendo, desde luego, lo correspondiente a la legislación de los servidores del Estado.

Los preceptos en cuestión son los numerales 68, 69, 71, 73, 78, 79 y 84 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Todos ellos se refieren a diversos aspectos colectivos de orden sindical, como lo es la sindicación única por dependencia, o la existencia de una sola Federación de sindicatos de burócratas, cuestiones que se han transformado ya en la actualidad por los criterios judiciales antes mencionados. La reforma actualizó así la legislación de los trabajadores del Estado en la materia que mencionamos.



V. LA JUSTICIA LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

1. *Estado de la justicia laboral en el derecho comparado*

En las últimas décadas del siglo XX y los años que corren del actual, se han aprobado importantes modificaciones a la legislación laboral de una buena cantidad de países, tanto de Europa como de América. Estas actualizaciones se han destinado a regular cuestiones de fondo en torno a las relaciones de trabajo, al igual que, de manera directa o indirecta, han repercutido en aspectos adjetivos propios del derecho procesal laboral.

Sin embargo, no todos esos cambios se pueden considerar de orden progresista que tiendan a lograr mayores beneficios para los trabajadores o para garantizar de mejor manera los derechos de las clases obreras y populares. Muchos de estos cambios contienen disposiciones claramente regresivas, especialmente en materia de seguridad social, de pensiones y de cancelación de otras significativas prestaciones ya ganadas. Se advierte también, en muchas de ellas, un marcado afán por debilitar los sistemas representativos de los trabajadores, a tal grado que es un lugar común hablar ahora de una “crisis de los sindicatos”, prácticamente a nivel mundial. Crisis ésta que de igual manera está enfrentando en su conjunto el derecho social. Así lo manifiesta el distinguido laboralista italiano, Umberto Romagnoli, quien fuera, en la Universidad de Bolonia, decano de la Facultad de Ciencias Políticas, en el área de Derecho, al afirmar que el derecho del trabajo se encuentra en una profunda crisis a la que no se le ve salida, como lo expone en un artículo muy aleccionador, que denomina: “¿Un arca de Noé para el Derecho del Trabajo?”, haciendo alusión, a manera de parábola, a la muy grave situación que vive esta rama jurídica en buena parte de Europa.²⁵⁰

²⁵⁰ Umberto Romagnoli, “¿Un arca de Noé para el Derecho del Trabajo?”, en *Revista Relaciones Laborales*, Núm. 20, España, Editorial Industria Gráfica del Libro Colección La Ley, pp. 11-12.



En este complejo y difícil marco social y jurídico tendríamos, entre otros ejemplos, las llamadas “Ordenanzas Macrón” (2017) que han tenido duros cuestionamientos por importantes grupos de la sociedad francesa, y cuyo principal objetivo fue el de “flexibilizar” las relaciones de trabajo, simplificando las formalidades de contratación, bajo el argumento de fomentar el empleo y “proteger las relaciones obreras”. Se trasluce en estas disposiciones, si bien no de manera expresa, la idea de fomentar los medios alternativos de solución de controversias impulsando la mediación y la conciliación como medio eficaz para ese fin. No han sido pocos los puntos de estas reformas que siguen todavía en franca impugnación apoyada por sindicatos y gremios laborales, señalando que en realidad se favorece mucho más a los patrones con esas nuevas reglas legales.²⁵¹

En Alemania, en el 2003 y 2005 se aprobaron una serie de ordenamientos laborales reformistas, especialmente para fomentar el empleo, dada la situación de grave desempleo que enfrentaba ese país al inicio del siglo XXI. Esas cuatro leyes se conocen como “Ordenamientos o Reformas Hartz”, mediante las cuales se crearon una serie de instancias y figuras laborales, si bien novedosas, también muy cuestionadas, por propiciar formas de empleo desprovistas de garantías de seguridad social y de nulas prestaciones. Se les conoció como “mini-empleos”, con sueldos muy inferiores a los de los trabajadores bajo contratos colectivos. La filosofía de esas reformas se entendía en el sentido de brindar en el mercado laboral una amplia serie de medidas de flexibilidad que facilitarían la recuperación de la difícil situación económica de las empresas durante la crisis. Las oficinas para la atención de desempleados conocidas como “job-centers” operaban cotidianamente como instancias conciliadoras en problemas de los trabajadores colocados por las mismas. Fueron notables varias resoluciones del Tribunal

²⁵¹ François Taquet, “El derecho laboral francés alcanzado por la reforma. Cómo se adapta Francia al entorno europeo”, en *Revista República y Derecho*, vol. III, Argentina, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, 2018.



Constitucional Alemán en contra de un buen número de artículos de las leyes reformistas, tanto por defectos jurídicos como por disfuncionalidades prácticas.

Por otra parte, dado el espacio propio de este artículo, enunciamos de forma breve los cambios de las leyes laborales de otras naciones europeas, como son España, la que tratamos de manera más extensa en un inciso adelante, los Países Bajos e Italia. En Holanda, sin duda cabeza de los Países Bajos, en julio de 2018 entró en vigor una nueva ley laboral, esto es la “Ley sobre condiciones de trabajo y protección del empleo”, siguiendo principios muy acentuados sobre flexibilización contractual, facilidades para la contratación temporal y nuevas reglas que facilitan los despidos. En materia de justicia laboral, se introdujo la posibilidad de interponer el recurso de casación contra las decisiones que emitan los Juzgados de Distrito en cuestiones de despido e indemnizaciones.

Por lo que hace a Italia, este fue uno de los últimos países europeos en implementar acciones sustanciales de reformas laborales. En efecto, en 2014 el entonces primer ministro Matteo Renzi, quien provenía de una coalición de partidos de centro-derecha y centro-izquierda, impulsó una profunda reforma laboral conocida como “Jobs Act”, que desencadenó fuertes protestas, modificando el Estatuto de los Trabajadores, de mayo de 1970, que había sentado por largo tiempo las bases de una amplia tutela de libertades laborales y sindicales. Estas reformas, propusieron reglas de flexibilización muy radicales, a más de dejar un margen muy amplio de decisión de las empresas para recortar el número de trabajadores a su servicio. En materia de justicia laboral la intención fue lograr mayor rapidez en la solución de los conflictos, con juicios de tipo oral y con pocas formalidades procesales. A la fecha ha habido múltiples reformas laborales en Italia, restaurando en mucho los dictados de la tradicional legislación de 1970, inclusive en temas de procedimiento.



En esta visión de conjunto de la legislación laboral comparada en la materia de justicia, anotamos igualmente algunas referencias de lo que ha sucedido en América Latina. En los años finales del siglo XX y en los iniciales del actual, diversos países de la región han impulsado cambios en sus legislaciones laborales, tanto en cuestiones de fondo, como en asuntos del derecho procesal del trabajo. En esa línea, podemos decir que en todos estos cambios normativos el objetivo más deseado, en términos del procedimiento, es el de lograr que la duración de los procesos sea corta y bajo reglas razonables de acceso a la justicia.

Para ello se fueron proponiendo una serie de medidas, como son la de preferir la oralidad en los juicios de la materia, igualmente aprovechar de manera más cabal y eficiente los medios alternativos de solución de controversias, como la conciliación, el arbitraje y la mediación. En algunos casos, como se detalla anteriormente, se está optando por la conciliación como obligación de instancia previa al planteamiento litigioso de los juicios. Es notable también que en estas nuevas visiones modernas se deje en manos del poder judicial la solución de estos conflictos. No podemos dejar de mencionar que en algunos de los ordenamientos mencionados se percibe una tendencia muy clara por ir regresando paulatinamente al tratamiento civilista de igualdad de las partes, dando poco valor a los principios protectores de la parte obrera, derivados del principio “In dubio pro operario”.

En tal escenario aparecen las legislaciones de Argentina (1996 y 1998), Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010), Costa Rica (2012), y México (2017). Muchas de las leyes enunciadas se encuentran en constante transformación, con sucesivas adecuaciones acordes con las nuevas tendencias y fenómenos que son propias del mundo del trabajo en nuestros días. Reiteramos que en todas ellas se presentan algunas, o todas, estas novedosas directrices.



Además de lo expuesto, en esta rápida vista al derecho comparado, debemos destacar la interesante tendencia de fijar lineamientos de orden laboral en los tratados comerciales que se acuerdan entre diversos países o entre bloques de ellos. En un reciente informe de la OIT se ha dado a conocer que, a diciembre de 2015, existían 76 tratados comerciales cuyas cláusulas contienen acuerdos laborales. Ejemplo de esta tendencia, como lo señala Carlos Reynoso,²⁵² es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) acordado entre Estados Unidos, Canadá y México, en 1994, comprometiéndose los signatarios a vigilar cabalmente el cumplimiento de las normas laborales. Igualmente podemos citar, en la materia, el contenido del fallido Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) iniciado originalmente, en 2005 y 2006, por varios países asiáticos a la par que Chile. México y otras naciones se incorporaron en 2008, hasta totalizar doce de ellos. Formaba parte del mismo Estados Unidos, quien en voz del Presidente Trump, renunció en 2017 a continuar en esta agrupación. Los otros once Estados renovaron el compromiso asociativo en Santiago de Chile en marzo de 2017, conociéndose ahora este instrumento internacional como Tratado Integral y Progresivo de Asociación Transpacífica (TPP-11). Este acuerdo multilateral contiene una serie de compromisos muy claros para actualizar la legislación laboral de los países participantes, sobre todo en cuestiones de libertad sindical, de transparencia para las organizaciones obreras, al igual que en temas propios de los aspectos procesales con objeto de agilizar los procedimientos de justicia laboral.

En días más recientes tenemos en este tipo de instrumentos internacionales al tratado comercial suscrito de nueva cuenta por Estados Unidos, Canadá y México, denominado ahora T-MEC, que fue firmado el 30 de noviembre de 2018 en Buenos Aires, mismo que está en el proceso de ratificación. Aclarando que Mé-

²⁵² Carlos Reynoso Castillo, “La justicia laboral, retos y reflexiones”, en revista *Alegatos*, México, vol. 26, núm. 82, septiembre-diciembre 2012, UAM Unidad Azcapotzalco, Departamento de Derecho.



xico ya procedió a ello con la ratificación del Senado en la sesión extraordinaria del 18 de junio de 2019. El T-MEC contiene un amplio anexo de cuestiones laborales, como lo es el capítulo 23 del acuerdo. Se determinan temas de libertad sindical, de libertad de contratación colectiva y de otros puntos similares. El inciso f) del punto 23.5 del instrumento en comentario, se refiere a “promover y alentar el uso de servicios de mediación, conciliación y arbitraje”. No hay duda de que los compromisos de nuestro país asumidos en estos tratados fueron poderosas razones que impulsaron las reformas laborales del 2012, 2017 y las recientes de mayo del 2019.

Finalmente, en cuanto a esta visión comparativa no podemos dejar de analizar el encomiable papel que están asumiendo los organismos protectores de derechos humanos, con el fin de buscar una equitativa y justa atención de los asuntos laborales. Queda patente que tanto a nivel nacional, como internacional, las instituciones mencionadas, a la par de grupos de activistas y de académicos, están dando una decidida lucha por lograr que los principios torales de acceso a la justicia y del debido proceso sean tomados en cuenta en esa ola de renovaciones del mundo del trabajo, y que las garantías de esos derechos sean también principios orientadores de las diversa maneras de impartir justicia en los conflictos laborales, tanto en el orden individual como en el colectivo.

Se están definiendo en ese sentido, toda una serie de bien logrados estándares de derechos laborales, acordes con el sentido moderno que debe tener esta disciplina, al considerar que el trabajo es un atributo esencial de la dignidad humana. El tratadista Alfredo Sánchez Castañeda, en torno a estas circunstancias tan contrastantes de la vida actual del derecho laboral, externa que: “(...) por un lado, la idea de que los derechos laborales son derechos mínimos en continua expansión, no sólo ha sido cuestionada, sino que también traicionada por la realidad. Hoy en día, las nociones de flexibilidad, trabajo precario, subempleo, informalidad, im-



plican sinsabores para el derecho del trabajo y particularmente para los trabajadores”.²⁵³

Estos esfuerzos de grupos e instituciones preocupadas por las difíciles condiciones que enfrenta el derecho social, han dado cabida a nuevas teorías y conceptos sobre lo que se ha denominado “derechos humanos laborales” que afortunadamente tienden a consolidar cada día de manera más robusta. Es de resaltarse en esta orientación, la preocupación de la ONU asentada en la punto 8 de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible,²⁵⁴ que versa sobre: “Trabajo decente y crecimiento económico” y que buscan promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. El inciso 8.8. de este Objetivo, indica que deberá fortalecerse la protección de los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

En esta línea de acciones se inscriben las trascendentes reformas constitucionales del 2011 que dieron a México un marco muy recio para los derechos humanos. Entre otras importantes materias, se facultó a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos para conocer de asuntos laborales, cuestiones que no eran de su competencia en la legislación anterior. En este sentido, se creó la Sexta Visitaduría General de la Comisión para atender esta materia. Asimismo, en estos esfuerzos de protección de los derechos humanos se inserta la Declaración de Mérida, que contiene los compromisos asumidos en la 12ª Conferencia Internacional de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, celebrada en octubre

²⁵³ Alfredo Sánchez Castañeda, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Derechos Humanos Laborales*, México, CNDH, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1a. reimpresión, 2019.

²⁵⁴ Organización de Naciones Unidas, “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Disponible en <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/>



del 2015. Se estableció, entre otros puntos, el compromiso para los *Ombudsperson*, de ser instancias supervisoras de los avances en la aplicación de la Agenda 2030 en los planos local, nacional y regional.

Por lo que hace a los Tribunales Internacionales con jurisdicción en temas de derechos humanos, se percibe que cada día van incrementando su participación en el conocimiento de cuestiones de orden laboral. Ejemplo de ello lo tenemos en los asuntos que, sobre materia de despidos, discriminación laboral o participación sindical, ha resuelto la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros, en los casos *Baena Ricardo y otros vs. Panamá*, del 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72; atendiendo iguales materias, el caso *Huilca Tecse vs. Perú*, sentencia del 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121; el caso *Isaza Uribe y otros vs. Colombia*, sentencia del 20 de noviembre de 2018. Serie C No. 363. En este orden de ideas resulta muy interesante, también, la solicitud de opinión interpretativa planteada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría Especial Sobre Derechos Económicos, Sociales, y Ambientales (REDESCA) en relación a las obligaciones de los Estados sobre cuestiones del ejercicio de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga como parte de ésta, en tanto catalizadores para la protección de derechos laborales, así como de la interpretación de estas normas en una perspectiva de género.²⁵⁵

Como se expone en estas líneas, el derecho comparado nos brinda un panorama muy contrastante en materia de derechos laborales y de la justicia propia de su protección. Se perciben avances significativos para una vigencia plena de los derechos laborales, pero también retrocesos preocupantes que marcan tendencias negativas que afectan la vida de enormes contingentes de trabajadores. Sin embargo, al final nos parece que los derechos humanos laborales y sus defensores se-

²⁵⁵ Página Oficial CIDH. Comunicado de Prensa 185/19; 31 de julio de 2019.



guirán siendo una guía indispensable para orientar el devenir del trabajo decente y digno en la sociedad futura.

2. Casos de Argentina, Chile y España

Estos tres países han tenido indudablemente una serie de muy significativas reformas en los mecanismos de impartición de justicia laboral, los que han trascendido hacia otras regiones, incluyendo a México. Por lo que hace a Argentina, debemos considerar, en primer término, que como país de estructura federal las competencias de la materia procesal del trabajo se distribuyen no solamente en legislación de tipo nacional, sino también en las correspondientes a las 23 Provincias que la componen. A ello se debe que nos refiramos principalmente a lo preceptuado en la legislación nacional y, en su caso, a lo que toca a la Provincia de Buenos Aires. Es la ley 18.345, del 1o. de enero de 1998 la que regula a nivel nacional el procedimiento laboral. En lo que hace a la Provincia de Buenos Aires, el tema corresponde a la Ley 11.653, del 10 de julio de 2008, denominada Ley de los Tribunales del Trabajo.

Lo más notable del procedimiento laboral argentino lo es la obligatoriedad de asistir a la fase prejudicial de la conciliación, como acto previo a la interposición de juicios ante los tribunales laborales. Fue la ley 24.635 de orden nacional, publicada el 3 de mayo de 1996, que entró en vigor el 1o. de septiembre de 1997, y denominada “Ley de Procedimiento Laboral. Conciliación Obligatoria Previa” la que estableció este procedimiento. Al efecto citamos el texto de los artículos 1o., 3o., y 4o., que dicen:



“Artículo 1o. Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional de trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el artículo 4º de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

“Artículo 3o. El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.”

“Artículo 4o. Créase el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación del procedimiento instaurado en esta ley”.

De esta manera cobró vida el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SE-CLO) como organismo público que atiende a nivel nacional estas tareas conciliadoras. La opinión de los juristas argentinos es en el sentido de que dicha instancia ha sido muy eficiente en la solución de los conflictos, sin negar que por las muy crecidas cargas de trabajo que enfrenta, se han visto en serios problemas para cumplir con los cortos plazos que la ley indica para emitir las resoluciones. El artículo 2o. del ordenamiento en comentario establece las excepciones que se dan para esta conciliación previa y obligatoria. Llama la atención la causal prevista en el inciso 5, que señala dentro de estas excepciones: “Las demandas contra el Estado nacional, provincial y municipal”. A más de lo expuesto, agregamos que el procedimiento laboral del país que tratamos es oral, público, autónomo, continuo, y en la mayor parte de las provincias y a nivel nacional de orden biinstancial.

En referencia a la República de Chile, el procedimiento laboral está establecido en el Código del Trabajo, publicado el 6 de enero de 2003, al que se le han hecho numerosas reformas hasta la fecha. El Libro V del citado Código se denomina “De la Jurisdicción Laboral”. A su vez el Título I, del Libro V, regula lo correspondiente a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional y del Procedimiento. Existen Oficinas de Conciliación que dependen de



la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, sin que sea obligatorio llevar a cabo la misma, ni es requisito previo para plantear los litigios ante los tribunales. El artículo 425 del citado Código chileno, establece que:

“Artículo 425. Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella”.

El contenido del precepto es muy claro en cuanto establece cómo se desahogan los litigios laborales en Chile, país que fue de los primeros en América en instaurar un procedimiento preponderante oral para la tramitación de los juicios laborales.²⁵⁶

Por lo que toca a España, corresponde a la Ley 36/2011, del 10 de octubre del año mencionado, regular la Jurisdicción Social, que sustituyó a la Ley 2/1995 del 7 de abril de aquel año. El sentido y valores de esta ley se aprecian en varios puntos de la exposición de motivos del ordenamiento. Se dice así que el nuevo texto consolida los principios rectores de la materia social, a fin de lograr la resolución de los conflictos de este orden en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales. Agrega también, que existe la idea de modernizar el procedimiento propio de estos juicios, en base al Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012), para consolidar instancias ágiles,

²⁵⁶ Irene Rojas Miño, “Los desafíos actuales del derecho del trabajo en Chile”, en *Revista Ius Et Praxis*, Chile, Año 12, Núm. 1, pp. 235-250.



transparentes y responsables. En base al ordenamiento, la conciliación es un requisito previo y obligatorio en las reclamaciones laborales más habituales. Al efecto y para desahogar la misma se ha establecido un organismo público denominado Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Agotado este requisito previo se podrá recurrir a los Tribunales de lo Social. El artículo 1º de esta ley española determina:

“Artículo 1. Orden jurisdiccional social.

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promueven dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquellas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.

El Título VI, del Libro Primero, de este ordenamiento establece los principios y los deberes procesales a los que debe apegarse esta jurisdicción social, que en resumen son: la inmediación, oralidad, concentración y celeridad. En este orden de ideas los prestigiados laboristas españoles Antonio Martín Valverde y coautores de la obra que se cita, manifiestan que: “En el ámbito de las relaciones de trabajo, la jurisdicción social cumple ante todo una función de garantía de los derechos del trabajador (...), siendo manifiesto el derecho a la tutela judicial efectiva que tienen todos los ciudadanos y que dota al trabajador no sólo de la facultad de solicitar la intervención judicial para la resolución de sus litigios y controversias, sino también de garantías que le protejan frente a cualquier intento de represalia por parte de la empresa por el solo hecho de reclamar o hacer gestiones para la defensa de sus derechos e intereses legítimos”.²⁵⁷

²⁵⁷ Antonio Martín Valverde, *et al.*, *Derecho del Trabajo*, España, Colección Derecho, Biblioteca Universitaria, Editorial Tecnos, 27a. ed., 2018, p. 804.



De lo expuesto en los anteriores párrafos, podemos afirmar que ha sido evidente la influencia que los ordenamientos de los países en comentario han tenido en las reformas que nuestro país ha emprendido en la materia de justicia laboral. Las instancias conciliadoras y el procedimiento obligatorio para ello, han tenido éxito en Argentina y en España, lo que es un buen augurio para las tareas que en nuestro país llevarán a cabo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como los Centros de Conciliación de las entidades federativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, impactan de manera positiva en la nueva manera de concebir las relaciones de trabajo, en la negociación colectiva y en la libertad sindical y en la agilización de los procedimientos laborales, pues se elimina la práctica simulada de registro de contratos colectivos de protección y la existencia de sindicatos blancos, además, la justicia laboral en manos del Poder Judicial en un sistema de tribunales laborales administrados por jueces únicos, favorecen el cumplimiento de los principios de especialidad, oralidad e inmediatez, en tanto el juez se vuelve en conductor directo del procedimiento y resuelve una vez que tuvo un contacto permanente con las partes.

Segunda: No obstante lo anterior, la ley es perfectible, de tal manera que la eliminación en la fase escrita de las aproximadamente nueve vistas previas (demanda, contestación, reconvencción, contestación a la reconvencción, ampliación de la demanda, contestación a la ampliación, réplica, contrarréplica y contestación a esta, emplazamiento a los terceros interesados y contestación de estos), que pueden duplicarse en los casos de tercerización, podría agilizarse de utilizar el sistema de audiencias, esto es, concentrar todos estos actos de manera oral, salvo la presentación de la demanda por escrito y la contestación y ofrecimiento y admisión de



pruebas en audiencia. Esto podría hacerse en la audiencia preliminar y ya dejar todo preparado para la audiencia de juicio.

Tercera: Retomar el sistema de audiencia doble, preliminar y de juicio, que equivale a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas prevista en nuestra ley antes de la reforma de noviembre de 2012, pero con un sistema de audiograbación en el que las partes interactúan con el juez.

Cuarta. El derecho comparado en materia de justicia laboral, nos presenta ciertas regularidades que marcan las tendencias modernas de la materia, a fin de agilizar los correspondientes procesos. La oralidad, publicidad, concentración, inmediatez y economía procesal, son objetivos deseables para la renovación de la justicia para los trabajadores.

Quinta. Los derechos humanos laborales cada día van encontrando un mejor acomodo en los procesos jurídicos de orden social, especialmente los de corte laboral y de seguridad social. La justicia laboral, por tanto, debe garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, el ajuste de estos procedimientos a un debido proceso y el cabal cumplimiento de las resoluciones de los tribunales que conocen de estos juicios.

Sexta. Los estándares que se han venido definiendo para el derecho del trabajo, así como para la tutela de las garantías laborales, son parámetros universales a seguir, acordes con el sentido moderno que debe tener esta disciplina, al considerar que el trabajo es un atributo esencial de la dignidad humana. En la medida que esto se logre con la nueva legislación que se analiza, se propiciará la realidad de un México más justo.



VII. BIBLIOGRAFÍA

- DÁVALOS, José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 2008.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 20a. ed., México, Porrúa, 2018.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México, Porrúa, 1949.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 10a. ed., 20a. reimpresión, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, Oxford, 2017.
- GUDIÑO PELAYO, José de Jesús, “Especialización como condición de excelencia de los Tribunales Colegiados de Circuito”, en Consulta Nacional para una Reforma Integral y Coherente del Sistema de Impartición de Justicia en el Estado Mexicano, México, 2004.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio; Rodríguez-Saduño Gutiérrez, Fermín; García Murcia, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, 27a. ed., España, Colección Derecho, Biblioteca Universitaria, Editorial Tecnos, 2018.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, “La justicia laboral, retos y reflexiones”, en revista *Allegatos*, vol. 26, núm. 82, septiembre-diciembre 2012, México, UAM Unidad Azcapotzalco, Departamento de Derecho.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, “Los derechos humanos laborales en el ámbito internacional: entre una consolidación normativa y desafíos por afrontar”, en Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Derechos Humanos Laborales*, CNDH, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 1a. reimpresión, México, 2019.
- SCHIEL, Eduardo Omar, *Curso de Derecho Laboral*, Argentina, Editorial ErreIus, 2017.



TAQUET, François, “El derecho laboral francés alcanzado por la reforma. Cómo se adapta Francia al entorno europeo”, en *Revista República y Derecho*, vol. III, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina, 2018.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1965.

Otras fuentes

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, “Diálogos por la Justicia Cotidiana, Diagnósticos conjuntos y soluciones”, México, Impreso en los talleres de Impresión y Diseño, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016.

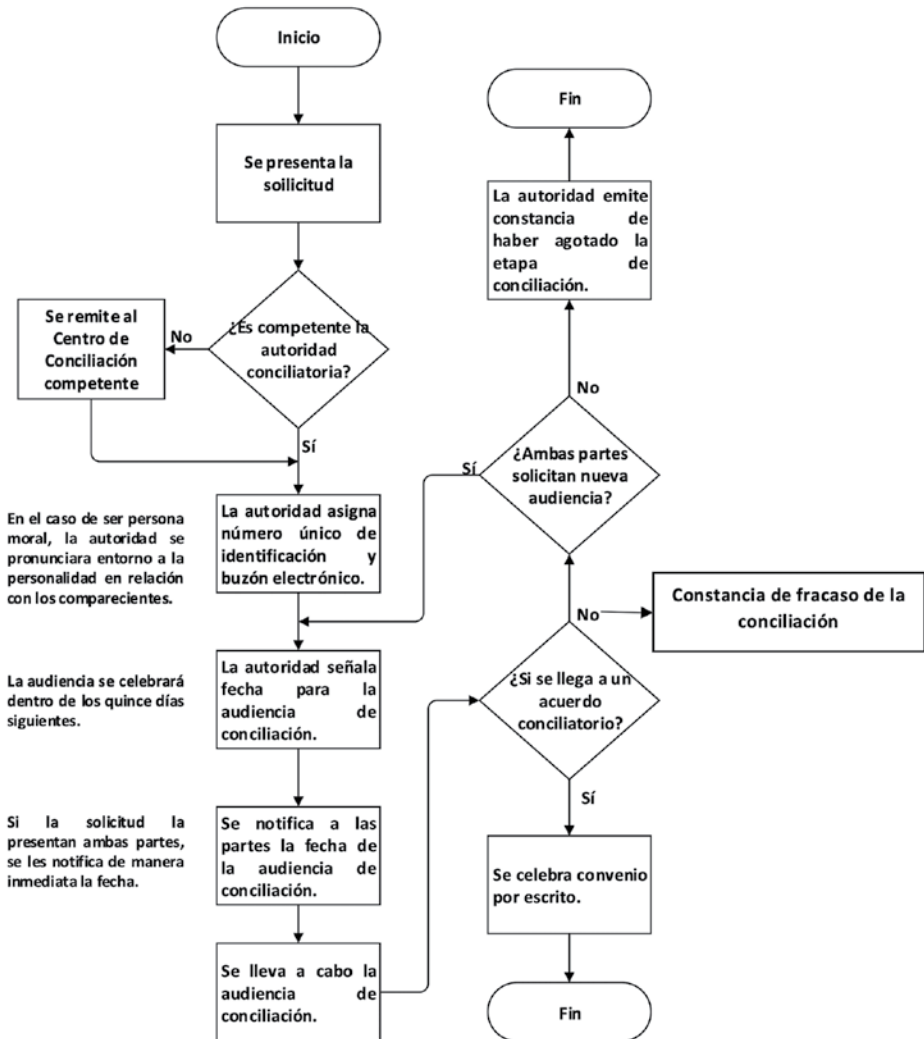
Memoria de las Jornadas sobre Derecho Procesal del Trabajo. Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 3 y 4 de noviembre de 2014. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2014-jornadas-sobre-derecho-procesal-del-trabajo.pdf>



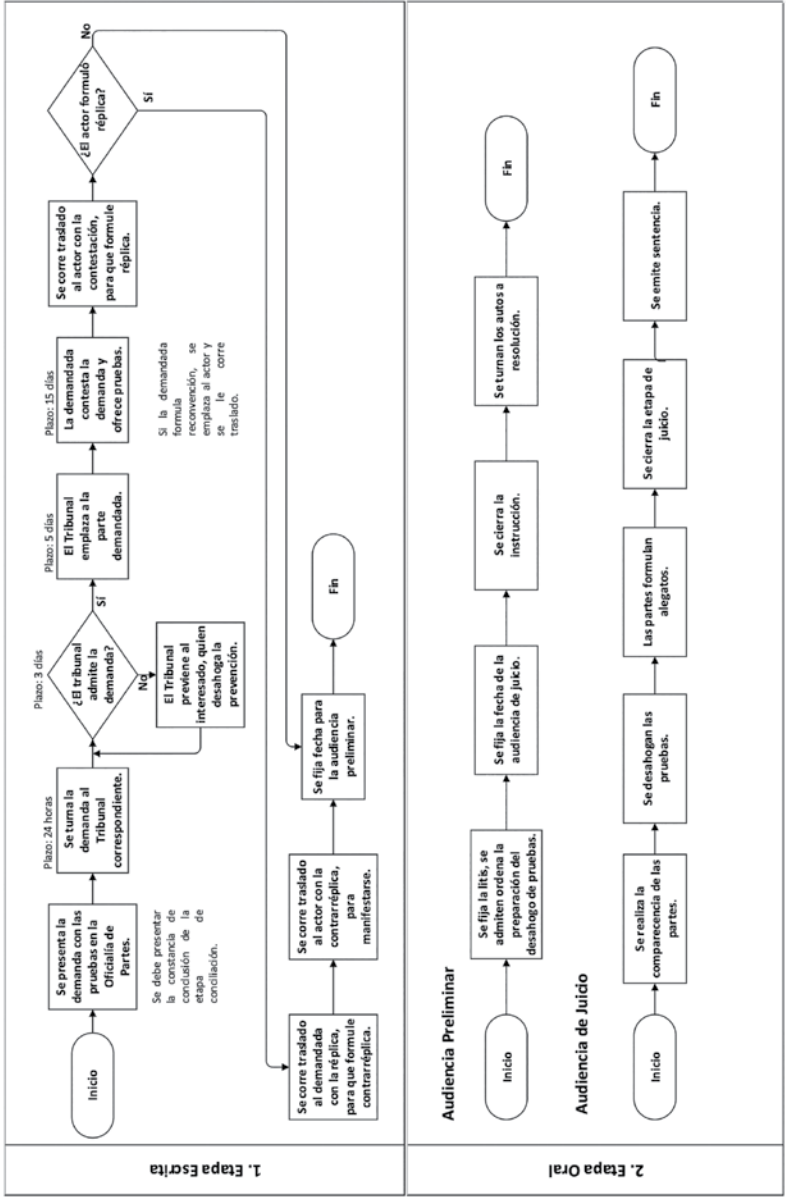
VIII. ANEXOS

ANEXO I

Procedimiento de Conciliación



Procedimiento ordinario judicial laboral



Empresas y derechos humanos

Alfredo Islas Colín

Sumario: I. Introducción. II. Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. III. Nuevas tecnologías y la estabilidad en el empleo. IV. Fuentes de Consulta.

I. INTRODUCCIÓN

La relación entre los derechos humanos y las empresas en las últimas décadas se ha convertido en un asunto en la agenda internacional derivado de la importancia económica que representa, y ni qué decir del factor humano que conlleva.

Entre los años de 1960 y 1970 se evidenció que las empresas podrían tener un impacto negativo en los derechos humanos al cometer actos de complicidad y financiamiento en conflictos internos, tales como represiones laborales, a lo cual tuvo que existir una respuesta por encima de los intereses económicos, siendo abanderada por la Organización de Naciones Unidas (ONU).²⁵⁸ Asimismo, el

²⁵⁸ Vid. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas A/RES/2307 (XXII), 13 de diciembre de 1967, “La política de apartheid del Gobierno de la República de Sudáfrica”. Disponible en [https://undocs.org/es/A/RES/2307\(XXII\)](https://undocs.org/es/A/RES/2307(XXII)), y Memoria Abierta, “Los sindicatos autónomos en la Argentina de los 70’s”, *El caso de los Astilleros ASTARSA*. Disponible en <http://>



*Documento de trabajo relativo a los efectos de las actividades de las empresas transnacionales sobre el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales,*²⁵⁹ evidenció la problemática relativa al no respeto de los derechos humanos:

Los sistemas económicos y financieros actuales están organizados para funcionar como bombas que aspiran el producto del trabajo de las masas a fin de traspasarlo en forma de riqueza y poder a una minoría privilegiada.²⁶⁰

La ONU inició en 1974 los trabajos para la elaboración de un *Código de Conducta para las Empresas Transnacionales*, con el objetivo principal de construir un instrumento complementario del marco normativo interno de cada país, que pudiera impactar en las políticas laborales y en los derechos humanos. Así, en 1977 el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, configurado como un documento orientativo para los Estados, las empresas y los trabajadores con la finalidad de consolidar políticas laborales, económicas y de desarrollo social; si bien tuvo carácter no vinculante para las empresas multinacionales, dio pauta para que las empresas consideraran condiciones de trabajo adecuadas, participando en la política social de los Estados.²⁶¹

www.memoriaabierta.org.ar/materiales/astarsa/pdf/presentacion.pdf; Leonardo, Filipini *et al.*, “Responsabilidade Empresarial e Terrorismo de Estado na Argentina”, *Revista anistia política e justiça de transição*. Núm. 6 (jul.-dic., 2011), disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33090.pdf>

²⁵⁹ Organización de las Naciones Unidas (ONU), Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Documento preparado por el Sr. El Hadji Guissé en virtud de la resolución 1997/11 de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, 50o. periodo de sesiones, Tema 4 c) del programa provisional, 10 junio 1998, E/CN.4/Sub.2/1998/6. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7020

²⁶⁰ *Idem.*

²⁶¹ John Gerard Ruggie, “Just Business, Multinational Corporations and Human Rights”, W.W. Norton & Company, EUA, 2013.



En 1999, el entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, pronunció un discurso en el Foro Económico Mundial, en el cual presentó la iniciativa del Pacto Mundial, que comenzó a implementarse en julio de 2000. Dicho instrumento se constituyó como una iniciativa voluntaria promovida nuevamente por la ONU para las empresas, teniendo como objetivo que todas las empresas (transnacionales y nacionales) alinearan sus operaciones a diez principios, englobados en cuatro pilares: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.²⁶²

Las Naciones Unidas tiene por finalidad: mantener la paz y seguridad internacionales; fomentar el respeto a los principios de la igualdad de derechos; permitir y fomentar la libre determinación de los pueblos; reafirmar el respeto de los derechos humanos; promover el progreso social; prevenir que los gobiernos del mundo y a las empresas transnacionales violen derechos humanos.

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas mediante Resolución 1446²⁶³ (2002) que, ante la guerra civil en Sierra Leona y el recrudecimiento de la violación de derechos humanos por el comercio ilícito de diamantes en bruto en zonas de extracción en éste y otros países de la región, por grupos rebeldes que extraen y comercializan ilícitamente los llamados “diamantes de sangre” para la adquisición de armas, lo que ha dado lugar a la amenaza de la seguridad de Sierra Leona, se ha propuesto por el Consejo de Seguridad, la industria del diamante y el Consejo Mundial del Diamante romper la relación del comercio ilícito de dia-

²⁶² ONU, Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Disponible en <https://www.unglobalcompact.org/>. En México, de acuerdo con CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo 2019, párr. 26, la Red del Pacto Mundial de México cuenta con 667 participantes¹⁴, que representa el 6.67% de los participantes a nivel mundial. Los sectores industriales con más participantes en México son: servicios de soporte (62), construcción y materiales (55), industrias generales (48), producción de alimentos (37) y servicios financieros (29).

²⁶³ ONU, Consejo de Seguridad, Resolución 1446 (2002), 4 de diciembre de 2002 (S/RES/1446 (2002)). -Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1446\(2002\)](https://undocs.org/es/S/RES/1446(2002))



mantes y los conflictos armados mediante un proceso denominado certificación de origen y “Proceso de Kimberley”²⁶⁴ en el que participen los países importadores de diamantes. De esta manera, las Naciones Unidas interviene para fortalecer al gobierno de Sierra Leona ante los grupos rebeldes que extraen y comercializan los diamantes llamados de sangre que utilizan para la adquisición de armas. Lo anterior, permite proteger su soberanía, independencia y poner fin al tráfico de estos como método de financiamiento de las fuerzas rebeldes.

El siguiente punto de inflexión en la materia aconteció el 25 de septiembre de 2015, cuando se reunieron en la Cumbre de las Naciones Unidas más de 150 líderes mundiales, para aprobar el documento titulado: “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, que fue adoptado por 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas y que incluye 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible, así como 169 metas.

Dicho documento, identificado formalmente como resolución A/RES/70/1, reconoce la importancia de que el sector privado sea parte de las alianzas que permitan a los Estados alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible.²⁶⁵ La importancia de incluir el tema de respetar los derechos humanos por las empresas es una corriente generalizada en la mayoría de los países, que ha tomado mayor fuerza, dándole empuje a la responsabilidad de las empresas ante los derechos humanos.

²⁶⁴ ONU, Consejo de Seguridad, Resolución 1459 (2003), 28 de enero de 2003 (S/RES/1459 (2003)). Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1459\(2003\)](https://undocs.org/es/S/RES/1459(2003))

²⁶⁵ ONU, Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>



II. RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR

LOS DERECHOS HUMANOS

La Asamblea General de la ONU, a manera de colaborar con la relación derechos humanos-empresa, determinó necesario buscar equiparar la distribución de la riqueza entre los países del mundo, con la finalidad de regular el poder de las empresas, mediante un proyecto de *Resolución de Responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*,²⁶⁶ e invitó a los gobiernos a presentar observaciones al proyecto de Resolución.

Después, se consideró necesario la creación de un *Código de Conducta para las Empresas Transnacionales*²⁶⁷ que pudiera ayudar en las limitaciones que los países tenían en el ámbito jurisdiccional frente a dichas sociedades.²⁶⁸

En una línea muy similar al *Código de Conducta* se ideó desde el seno de la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, un proyecto para establecer obligaciones emanadas del derecho internacional para las empresas transnacionales, denominado “Normas sobre la Responsabilidad de las Corporaciones Transnacionales y otras Empresas Comerciales en Materia de Derechos Humanos”,²⁶⁹ documento que contenía responsabilidades y obligaciones para las empresas, al ser consideradas como partes del Estado,

²⁶⁶ ONU, Consejo Económico y Social de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones, Tema 4 del programa, 6 de agosto de 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/L.8. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7502

²⁶⁷ Vid. Béatrice Fauchère, “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?”, en *Futuros*, Núm. 9, vol. 3, 2003.

²⁶⁸ Vid. Bernardo Sepúlveda Amor, “La regulación internacional de las empresas transnacionales: México entre el diálogo Norte-Sur”, en *Foro Internacional*, Núm. 84, 1981, pp. 445-446.

²⁶⁹ Humberto Cantú Rivera, “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, IJ-UNAM, 2013, p. 320.



empero dicho documento perdió fuerza al encontrarse en una discusión originada en su construcción y aprobación que llevó a la necesidad de construir un nuevo documento rector denominado “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”.²⁷⁰

*1. Principios rectores de las Naciones Unidas
sobre las empresas y los derechos humanos*

Los principios rectores se configuran como el resultado del trabajo de análisis, encuesta y consulta de John Ruggie, Representante Especial del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales, el cual realizó una investigación en el sector empresarial, académico, gubernamental y social. Se construyeron como un catálogo general en torno al papel que tiene el Estado con las empresas y éstas, a su vez con los derechos humanos, siendo hoy en día un instrumento base para la consolidación de la materia derechos humanos-empresa a nivel internacional.

Los principios rectores se basan en el reconocimiento de:

- 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, y

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 323.



- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

Para lo cual se aplican a todas las empresas, sin importar tamaño, sector, estructura, tipo, territorio, etcétera, pero más allá de eso, conllevan la responsabilidad de erigirse como los pilares normativos y prácticos de la relación entre las empresas y los derechos humanos, para poder transitar a una reciprocidad socialmente sostenible, empero, es una realidad que dichos principios no tienen fuerza de ley, por lo cual carecen de carácter jurídicamente vinculante, pero si fungen como el máximo estándar internacional en la materia.²⁷¹

Por esto, al analizar el instrumento en cuestión se identifica que las empresas se encuentran obligadas a respetar los derechos humanos, al observar cuatro elementos básicos: a) cumplir con todas las obligaciones en todas las materias que les impone la ley; b) asumir un compromiso corporativo de respetar derechos humanos, c) contar con un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y d) establecer y participar en procesos de reparación de violaciones a derechos humanos.²⁷²

Para lo anterior, se construyeron 31 principios rectores, divididos en tres partes básicas: el deber del Estado de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y el acceso a mecanismos

²⁷¹ En este tenor, existe la discusión de no dejar de lado la costumbre internacional, en virtud de constituir normas aceptadas a nivel global como jurídicamente vinculantes en todo momento, además de considerar las normas de *jus cogens*, empero, cuando John Ruggie construyó el documento, parece que lo ideó de forma acotada a los Estados, con lo cual no tomó en consideración lo anterior. *Vid.* Volker Nerlich, “Core Crimes and Transnational Business Corporations”, en *Journal of International Criminal Justice*, vol. 8, 2010, p. 899. *Vid.* también, Emmanuel De-caux, “Le projet de l’ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales”, en Daugareilh, I. (ed.), *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*, Bruselas, Bruylant, 2010.

²⁷² CNDH, Recomendación General Núm. 37, párr. 13.



de reparación, lo cual dio origen al comúnmente utilizado en la materia de derecho humanos-empresa, “proteger, respetar y remediar”.

La primera parte denominada “El Deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos”, tiene entre sus principios fundacionales que el Estado tiene la obligación de proteger a las personas de violaciones a los derechos humanos cometidos en su territorio —entendiéndose en cualquiera de sus tres formas: acción, omisión o aquiescencia—, para así prevenir, investigar, castigar y reparar cualquier tipo de posible violación. Como segundo principio señala la obligación de los Estados de enunciar —y por ende debería entenderse difundir— que las empresas con domicilio dentro de su territorio se conduzcan con respeto a los derechos humanos.

Ahora bien, como principios operativos, de forma general señala que los Estados deben:

- a) Hacer cumplir a las empresas las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;
- b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan, sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;
- c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades, y



d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.²⁷³

Además, deben supervisar exhaustivamente que las empresas están cumpliendo con sus obligaciones internacionales, señalando en uno de los principios operativos que lo estipulado en el documento también incluye a las empresas con las cuales los Estados realicen transacciones comerciales.

Parte importante de los principios operacionales radica en el establecer la necesidad que los Estados mantengan un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo, a través de tratados o contratos de inversión.

La segunda parte, denominada “La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos”, tiene entre sus principios fundacionales que las empresas deben abstenerse de violentar los derechos humanos de terceros y en su caso, de haberse comprobado la violación, ser responsables de su acción, con lo cual se respetarían los derechos humanos estipulados en el derecho internacional, teniendo como mínimo indispensable, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para poder respetar los derechos humanos a cabalidad, las empresas deben construir mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para su función, tamaño y estructura, para con ello establecer el compromiso con los derechos humanos y

²⁷³ ONU, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las naciones unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Ginebra, 2011. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf



el proceso por el cual se puedan identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos y en caso de presentarse, aun así, una violación a éstos, se puedan reparar las consecuencias negativas que hayan provocado o contribuido a provocar.

Ahora bien, en esta parte intermedia —permitiéndose la expresión— los principios operacionales son muy vastos, al referir que las empresas deben expresar su compromiso mediante una declaración política con características específicas,²⁷⁴ así como proceder con la diligencia debida,²⁷⁵ que permita evaluar la situación real de las empresas e identificar si existen consecuencias negativas reales o potenciales a través de su propio trabajo o de las relaciones con otras empresas, empleando a expertos en materia de derechos humanos.

Al contratar expertos en derechos humanos, las empresas se verían fortalecidas para poder realizar el trabajo explicado en el párrafo que antecede, pero también para integrar las conclusiones del impacto en el marco de las funciones y procesos que desarrollan, y con esto poder verificar si se ésta realizando el trabajo ne-

²⁷⁴ De acuerdo con los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, el numeral 16, señala las características enunciadas son: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf, p. 19.

²⁷⁵ De acuerdo con los *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*, el numeral 17 señala lo que se entiende por debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas. *Ibid.*, p. 20.



cesario para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, claro está ya con pruebas en la mano, es decir con resultados estadísticos obtenidos con la metodológica adecuada y que tome en consideración a las partes en cuestión. Con dichos resultados, la empresa podrá determinar si se ha provocado o contribuido a provocar una consecuencia negativa que deba repararse.

Como tercera parte del documento, se encuentra la denominada “Acceso a Mecanismos de Reparación”, que tiene como principio fundacional el que los Estados tomen medidas apropiadas para garantizar, por las vías necesarias, dí-gase judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.

En lo que respecta a sus principios operativos, esta última parte se centra en la obligación de que los Estados adopten las medidas necesarias para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, así como la existencia de mecanismos extrajudiciales eficaces y apropiados, abriendo el abanico a los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), para con ello, configurar un sistema integral de reparación de violaciones a derechos humanos.

Para lo anterior, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;



- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.



Con estos mecanismos se asegura la protección de los derechos humanos, particularmente del derecho al acceso a la justicia, mediante la posibilidad de utilizar mecanismos extrajudiciales basados en el diálogo y los MASC, para tener con ello una reparación integral de la violación a derechos humanos producida por las empresas.

A. Respeto a los derechos humanos laborales

La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas emitió las *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*,²⁷⁶ al reconocer que los Estados tienen la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados, entre otros, en los siguientes instrumentos internacionales:

Declaración Universal de Derechos Humanos;

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo;

Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes;

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;

²⁷⁶ ONU, Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones, Tema 4 del programa, *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*, 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7440



Convención sobre los Derechos del Niño;

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares;

Convención sobre la Esclavitud;

Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud;

Convención y el Protocolo relativos al Estatuto de los Refugiados;

Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;

Convención Americana sobre Derechos Humanos;

Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio;

Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional;

Convención sobre Responsabilidad Civil por Daños Resultantes de Actividades Peligrosas para el Medio Ambiente;

Convenio sobre responsabilidad civil por los daños de contaminación;

Los cuatro Convenios de Ginebra, de 12 de agosto de 1949, y sus dos Protocolos Facultativos destinados a proteger a las víctimas de los conflictos armados;

En las mismas *Normas*,²⁷⁷ se estipula que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen obligaciones respecto los derechos de las personas trabajadoras como los previstos en instrumentos internacionales y legislación interna: igualdad de oportunidades y no discriminación; derecho a la seguridad personal; no permitir en sus instalaciones el trabajo forzoso u obligatorio prohibido; respetar los derechos de la niñez para que no sean explotados; fomentar un entorno laboral seguro y saludable; respetar la remuneración de manera que permita un nivel de vida adecuado para sí y sus familias; respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva; proteger el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y, con sujeción solamente a las normas de

²⁷⁷ *Ibid.*, Secciones A, B, C, y D, numerales 1 al 9.



cada organización, a afiliarse a ellas, sin distinción, autorización previa o intervención alguna, para la protección de sus intereses laborales.

B. Cláusulas laborales en acuerdos internacionales

En los últimos años, de instalación de la globalización y convenios comerciales se dio lugar a la apertura sin precedentes de los mercados a los flujos internacionales de comercio e inversión ha llevado, en efecto, a millones de personas trabajadoras a integrarse en la economía mundial, lo cual ha reducido el precio de las mercancías importadas y ha aumentado las oportunidades de empleo tanto en las economías en desarrollo como en las avanzadas. Paralelamente, la desigualdad de los ingresos, la economía informal y las formas de empleo atípicas se han extendido en todo el mundo.²⁷⁸

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, señala la OIT: “sigue considerando el comercio internacional como un mecanismo favorable al crecimiento económico inclusivo y la reducción de la pobreza, y, por consiguiente, al desarrollo sostenible”.²⁷⁹

Las cláusulas laborales, se definen como:

«i) toda norma sobre relaciones laborales (por ejemplo, en referencia a las normas internacionales del trabajo) o condiciones mínimas de trabajo o de empleo (por ejemplo, la seguridad y la salud en el trabajo (SST), los salarios mínimos y el tiempo de

²⁷⁸ OIT, Consejo de Administración, 328a. reunión, Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT, Ginebra, 2016, GB.328/POL/3. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_531335.pdf; y, Daniel Pérez del Prado, “Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT”, en *Debate sobre el Futuro del Trabajo*, OIT, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548589.pdf

²⁷⁹ *Idem.*



trabajo); ii) todo mecanismo de control del cumplimiento de las normas establecidas, en virtud de la legislación nacional o del acuerdo comercial, y iii) todo marco para las actividades de cooperación, el diálogo y/o la supervisión de las cuestiones laborales (por ejemplo, la cooperación para el desarrollo, los organismos establecidos para facilitar las consultas entre las partes o el diálogo regular)».

La inclusión de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales internacionales es para distribuir los beneficios económicos y sociales del comercio y reducir los efectos negativos que puedan producir en el mercado de trabajo.

La primera cláusula laboral vinculante en un acuerdo comercial data de 1994, ya actualmente, existen un total de 77 acuerdos comerciales con cláusulas de esta índole, en los que participan 136 economías. Es importante resaltar que la mayoría de los acuerdos comerciales que contienen cláusulas laborales promueven instrumentos de la OIT, como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, el Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008.²⁸⁰

Actualmente, las cláusulas laborales prevén: la “Cláusula de no derogación”, consistente en que los Estados partes se comprometen a no bajar los estándares de la legislación laboral para mejorar sus posiciones competitivas; que las normas del trabajo se apliquen efectivamente; de conformidad con los derechos y principios laborales; fomentar el trabajo decente; justicia social para una globalización equitativa; respeto a los convenios de la OIT, y Declaración de la OIT sobre empresas multinacionales.

²⁸⁰ *Idem.*



En el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC),²⁸¹ en el Capítulo 23, denominado “Laboral”, se prevé que: los Estados partes, como miembros de la OIT se comprometen a cumplir sus obligaciones derivadas de la *Declaración de la OIT sobre los Derechos en el Trabajo* y la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008)*; el cumplimiento de los derechos laborales de los empleadores y las organizaciones de trabajadores; la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, para los efectos de ese Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; regular condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo; cumplimiento de la cláusula de no derogación; crear un clima libre de violencia, amenazas e intimidación; que las personas migrantes estén protegidas conforme a sus leyes laborales de cada parte; eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Los Estados partes del T-MEC, por una parte, están obligados a implementar y respetar las siguientes garantías judiciales: procesos justos, equitativos y transparentes que cumplan el plazo de debido proceso; que no impliquen proceso costoso o plazos irrazonables o demoras injustificadas; y que cualquier audiencia en estos procedimientos sea abierta al público, salvo cuando la administración de justicia requiera lo contrario, y de conformidad con sus leyes aplicables. Por otra parte, las decisiones finales sobre el fondo del asunto, las partes se obligan a que estén basadas en información o evidencia respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas; indiquen las razones en las que se sustentan; disponibles por escrito sin demora injustificada para las partes en los proce-

²⁸¹ Secretaría de Relaciones Exteriores (SER), textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Versión presentada por el Ejecutivo al Senado de la República, el 30 de mayo de 2019. Disponible en <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>



dimientos de conformidad con su ordenamiento jurídico al público; derecho a recursos; que los tribunales sean imparciales e independientes.

Asimismo, se prevé un Consejo Laboral que sesionará anualmente, el cual será integrado por representantes de los Estados partes y tendrá por función conocer de los temas relativos a la aplicación de este capítulo Laboral, así como recibir opiniones.

III. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Ante el creciente desarrollo de las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización, la robótica, la ecologización de la economía, el crecimiento demográfico, el aumento o disminución por regiones de población joven o personas de la tercera edad y la alteración de la seguridad social, se produce la transformación del trabajo, por una parte, creación de nuevos empleos, pero por otra, la exclusión de los menos preparados. Ante ello, la OIT presenta un Informe, a través de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, denominado: *Trabajar para un futuro más prometedor*,²⁸² bajo la presidencia de Guy Ryderen, Cyril Ramaphosa y Stefan Löfven en el que proponen sus integrantes, un programa dirigido a las personas basado en la inversión para la capacitación de las personas, las instituciones laborales, el trabajo decente y sostenible ante la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo para fortalecer la igualdad y revitalizar el contrato social, mediante el dialogo con los millones de trabajadores que están excluidos actualmente, para lograr la recomposición del tejido social en el que participen los gobiernos, las organizaciones sociales, sindicatos, organizaciones de empleadores y personas trabajadoras en el progreso económico.

²⁸² OIT, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra, 2019, pp. 88. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf



La Comisión Mundial sobre el Futuro del trabajo, recomienda: el derecho al aprendizaje a lo largo de la vida que permitan la adquisición de competencias, perfeccionarse y reciclarse profesionalmente; incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo; aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género; proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez; establecer una “garantía laboral universal”; ampliar la soberanía sobre el tiempo con el desarrollo de la tecnología lograr compatibilidad de las necesidades de la empresa con la autonomía del tiempo de los trabajadores; garantizar la representación colectiva de las personas trabajadoras y quienes les emplean a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas; encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.²⁸³

IV. FUENTES DE CONSULTA

CANTÚ RIVERA, Humberto, “Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?”, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XIII, México, IJ-UNAM, 2013, pp. 320.

CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo 2019. Disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/RecGral_037.pdf

DECAUX, Emmanuel, “Le projet de l’ONU sur la responsabilité des entreprises transnationales”, en Daugareilh, I. (ed.), *Responsabilité sociale de l’entreprise transnationale et globalisation de l’économie*. Bruselas, Bruylant, 2010.

²⁸³ *Idem.*



- FAUCHÈRE, Béatrice “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates?”, en *Futuros*, Núm. 9, vol. 3, 2003.
- FILIPPINI, Leonardo *et al.*, “Responsabilidad Empresarial e Terrorismo de Estado na Argentina”, *Revista anistia política e justiça de transição*. Núm. 6 (jul.-dic., 2011) disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33090.pdf>
- MEMORIA ABIERTA, “Los sindicatos autónomos en la Argentina de los 70’s”, *El caso de los Astilleros ASTARSA*. Disponible en <http://www.memoriaabierta.org.ar/materiales/astarsa/pdf/presentacion.pdf>
- NERLICH, Volker, “Core Crimes and Transnational Business Corporations”, en *Journal of International Criminal Justice*, vol. 8, 2010, p. 899.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Asamblea General de Naciones Unidas A/RES/2307 (XXII), 13 de diciembre de 1967, “La política de *apartheid* del Gobierno de la República de Sudáfrica”. Disponible en [https://undocs.org/es/A/RES/2307\(XXII\)](https://undocs.org/es/A/RES/2307(XXII))
- , Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>
- , Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Documento preparado por el Sr. El Hadji Guissé en virtud de la resolución 1997/11 de la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías, 50o. periodo de sesiones, Tema 4 c) del programa provisional, 10 junio 1998, E/CN.4/Sub.2/1998/6. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7020
- , Consejo Económico y Social de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones, Tema 4 del programa, 6 de agosto de 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/L.8. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=7502
- , Consejo Económico y Social, Comisión de Derechos Humanos, Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, 55o. periodo de sesiones,



Tema 4 del programa, *Normas Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*, 2003, E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Disponible en https://ap.ohchr.org/documents/all-docs.aspx?doc_id=7440

———, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las naciones unidas para “proteger, respetar y remediar”*, Ginebra, 2011. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

———, Consejo de Seguridad, Resolución 1446 (2002), 4 de diciembre de 2002 (S/RES/1446 (2002)). Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1446\(2002\)](https://undocs.org/es/S/RES/1446(2002)).

———, Consejo de Seguridad, Resolución 1459 (2003), 28 de enero de 2003 (S/RES/1459 (2003)). Disponible en [https://undocs.org/es/S/RES/1459\(2003\)](https://undocs.org/es/S/RES/1459(2003))

———, Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Disponible en <https://www.unglobalcompact.org/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, “Trabajar para un futuro más prometedor”, Ginebra, 2019, pp. 88. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

———, Consejo de Administración, 328.^a reunión, Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT, Ginebra, 2016, GB.328/POL/3. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531335.pdf;

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “Cláusulas laborales y libre comercio: el papel de la OIT”, en *Debate sobre el Futuro del Trabajo*, OIT, 2016. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548589.pdf

RUGGIE, John Gerard, *Just Business, Multinational Corporations and Human Rights*, W.W. Norton & Company, EUA, 2013.



SEPÚLVEDA AMOR, Bernardo, “La regulación internacional de las empresas transnacionales: México entre el diálogo Norte-Sur”, en *Foro Internacional*, Núm. 84, 1981, pp. 445 y 446.

SRE, Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), Versión presentada por el Ejecutivo al Senado de la República, el 30 de mayo de 2019. Disponible en <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730>

Sistemas de protección de los derechos humanos en las empresas en México

Alfredo Islas Colín

SUMARIO: I. Introducción. II. Mecanismos jurisdiccionales. III. Mecanismos no jurisdiccionales. IV. Fuentes de Consulta

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, los derechos humanos son aquellas prerrogativas inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles, están contemplados en la ley y protegidos a través del derecho internacional, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.²⁸⁴

Ante esto, los derechos humanos definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado, delimitando el poder del Estado y,

²⁸⁴ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>



al mismo tiempo, exigiendo que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de éstos.²⁸⁵

Pero, ¿en qué momento se enlazan los derechos humanos con las empresas?, esto debería ser contestado de forma inicial identificando a dicho ente como una “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.²⁸⁶ Entonces la relación entre los derechos de todas las personas y esta unidad de organización conformada entre otros, por recursos humanos, es por demás compleja, ya que constituye un aspecto sustantivo y permanente en la realización de las actividades propias de una empresa y en la finalidad que busca.

Para poder asegurar los derechos humanos de las personas que laboran, es que tenemos la constitución de sistemas de protección jurisdiccional y no jurisdiccional de los derechos laborales, que se abordan en el presente capítulo.

1. Sistema de protección de derechos laborales en México

Los derechos humanos laborales de fuente interna son los derechos fundamentales previstos en la Ley Fundamental mexicana, los cuales se vinculan al derecho laboral, como garantías de derecho social los previstos: a) en el artículo 1o., el derecho a la dignidad de la persona humana, el cual es el fundamento y base de todos los derechos humanos, que parte de la no discriminación por ningún concepto; b) en el artículo 3o., de ahí deriva el derecho a la educación como parte del desarrollo de la persona a través de la cultura; c) en el artículo 4o., el derecho a la vivienda digna para la seguridad la persona; d) el artículo 5o., el derecho

²⁸⁵ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, “Manual para parlamentarios Núm. 26”, Ginebra, 2016, p. 19. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

²⁸⁶ Real Academia Española. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>



al trabajo en el que incluye el trabajo subordinado y el trabajo libre al decidir que se tiene libertad para ejercer el trabajo, profesión o comercio bajo la limitación únicamente que sea lícito, con este derecho se está previendo el desarrollo para una vida digna de la persona para tener los satisfactores necesarios tanto en lo personal como en lo colectivo porque incluye a la familia; e) en el artículo 9o. en correlación con el 123 constitucionales, el derecho a la libre asociación en términos en donde se prevé la libertad de los trabajadores a la libre decisión de asociarse en sindicato para conseguir la defensa de sus derechos laborales o para buscar su mejoramiento; f) en el artículo 123 constitucional, se estatuye, puntualmente reglamentado esos derechos fundamentales cuando prevé el derecho al trabajo digno (considerando jornadas de trabajo humanas, salarios remunerador, salarios sin discriminación), la protección de trabajo de las personas menores, la libertad de asociación sindical, la libertad del trabajo, la no discriminación laboral, el derecho a la huelga, entre otros. Pero, además, la Ley Reglamentaria de este precepto constitucional es la Ley Federal del Trabajo, que su última reforma es del día el 1 de mayo de 2019.

De conformidad con el mismo artículo 1º de la Carta Fundamental, los derechos humanos²⁸⁷ son los “reconocidos” por la Constitución y en “los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte”.

Los derechos humanos laborales de fuente externa son los previstos en instrumentos internacionales que están vinculados al trabajo y las personas trabajado-

²⁸⁷ “Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural que emanan de los atributos de las personas, y que los instrumentos internacionales les otorga, que el hombre posee por el mero hecho de serlo (considerado individual y colectivamente). Son inherentes a la persona, inalienables, imprescriptibles, iguales, fuera del alcance de cualquier poder político. Son una constante histórica y de la defensa que se hace de la persona y su dignidad. Buscan el orden público, el bien común, el desarrollo y la democracia”. Alfredo Islas Colín, 2002, “Criterios Jurisprudenciales en materia de Derechos Humanos”, en *Derecho Procesal Constitucional*, México, Porrúa, 2002, t. II, pp. 303 y ss.



ras como los previstos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ésta, es el organismo internacional especializado de la Naciones Unidas que se ocupa de promover los derechos laborales.

Actualmente, México tiene previsto la protección de los siguientes derechos humanos laborales:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical (Convenio Núm. 87) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio Núm. 98);
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios Núm. 29 y 105);
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios Núms. 138 y 182); y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios Núms. 100 y 111).

En este contexto, la OIT celebra conferencias internacionales sobre los derechos laborales, en las cuales se adoptan los Convenios y Recomendaciones en la materia. De los Convenios de la OIT emitidos, México ha ratificado 80 convenios:²⁸⁸

²⁸⁸ De los 80 Convenios ratificados por México, 66 están en vigor, nueve han sido denunciados un instrumento abrogado; uno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.



a) 8 convenios fundamentales (Ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Convenios de la OIT fundamentales ratificados por México

1	C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso , 1930 (núm. 29);
2	C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
3	C098 - Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de negociación colectiva , 1949 (núm. 98). Entra en vigor para México el 23 de noviembre de 2019.
4	C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración , 1951 (núm. 100);
5	C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso , 1957 (núm. 105);
6	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
7	C138 - Convenio sobre la edad mínima , 1973 (núm. 138); y
8	C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil , 1999 (núm. 182)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.

b) 1 de 4 convenios de gobernanza (prioritarios) (Ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Convenios de **gobernanza**
de la OIT ratificados por México:

C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.



c) 58 de 178 Convenios Técnicos²⁸⁹ ratificados por México que se encuentran en vigor. (Ver Cuadro 3)

Cuadro 3. Convenios técnicos de la OIT ratificados por México y que se encuentran en vigor

1.	Co08 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8);
2.	Co09 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9);
3.	Co11 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11);
4.	Co12 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12);
5.	Co13 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13);
6.	Co14 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14);
7.	Co16 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16);
8.	Co17 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17);
9.	Co19 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19);
10.	Co22 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22);
11.	Co26 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26);
12.	Co27 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27);
13.	Co30 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30);
14.	Co42 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42);
15.	Co43 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43);
16.	Co45 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45);

²⁸⁹ De los 178 convenios técnicos de la OIT, México ha ratificado 71, de los cuales 58 están en vigor, nueve han sido denunciados, uno derogado y tres aún no están en vigor: **C046** - Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46); **C054** - Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54); y, **C109** - Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109).



17.	Co49 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49);
18.	Co52 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52);
19.	Co53 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53);
20.	Co55 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55);
21.	Co56 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56);
22.	Co58 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58);
23.	Co80 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80);
24.	Co90 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90);
25.	Co95 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Excluye el Artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II);
26.	Co96 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). Ha aceptado las disposiciones de la parte III;
27.	Co99 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99);
28.	C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X;
29.	C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106). El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1;
30.	C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108);
31.	C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110);
32.	C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115);
33.	C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116);
34.	C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) Ha aceptado las ramas a)-g);
35.	C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120);
36.	C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) Edad mínima especificada: 16 años;



37.	C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124);
38.	C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131);
39.	C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134);
40.	C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135);
41.	C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140);
42.	C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141);
43.	C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142);
44.	C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150);
45.	C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152);
46.	C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153);
47.	C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
48.	C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
49.	C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160). De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7 a 9, 11, 12, 14 y 15 de la Parte II han sido aceptados;
50.	C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);
51.	C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163);
52.	C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164);
53.	C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166);
54.	C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167);
55.	C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169);
56.	C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170);
57.	C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172);
58.	C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173). Ha aceptado las obligaciones de la parte II.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.



d) 1 Convenio técnico ratificado por México, pero derogado por la Conferencia internacional del Trabajo en su 107a. Reunión (2018).

Cuadro 4. Convenio ratificado
por México actualmente derogado

1	Co21 - Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21). Convenio derogado, por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107a. reunión (2018).
---	--

e) Nueve Convenios denunciados por México.

Cuadro 5. Convenios de la OIT **denunciados** por México
(Estos convenios no están en vigor)

1.	Co06 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6);
2.	Co07 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7);
3.	Co23 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23);
4.	Co32 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32);
5.	Co34 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34);
6.	Co62 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62);
7.	Co63 - Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63);
8.	C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107);
9.	C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores) 1959 (112).

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.



f) México no ha ratificado 41 convenios de la OIT: tres convenios de gobernanza, 38 convenios técnicos y seis protocolos.

Cuadro 6. Convenios de gobernanza de la OIT, no ratificados por México

1.	Co81 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81);
2.	C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y
3.	C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

Cuadro 7. Convenios Técnicos de la OIT, no ratificados por México

1.	Co77 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77);
2.	Co78 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78);
3.	Co94 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades), 1949 (núm. 94);
4.	Co97 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97);
5.	C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121);
6.	C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128);
7.	C130 - Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130);
8.	C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139);
9.	C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
10.	C145 - Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145);
11.	C146 - Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146);
12.	C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147);



13.	C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148);
14.	C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149);
15.	C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151);
16.	C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
17.	C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
18.	C157, Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157);
19.	C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162);
20.	C165 - Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165);
21.	C168 - Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168);
22.	C171, Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171);
23.	C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174);
24.	C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175);
25.	C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176);
26.	C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177);
27.	C178 - Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178);
28.	C179 - Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179);
29.	C180 - Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180);
30.	C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181);
31.	C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
32.	C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184);



33.	C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (número. 185);
34.	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187);
35.	C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (número. 188);
36.	C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número. 189);
37.	C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 190), y
38.	MLC, 2006- Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC, 2006).

Cuadro 8. Protocolos de la OIT no ratificados por México

1.	Po29 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;
2.	Po81 - Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947;
3.	Po89 - Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948;
4.	P110 - Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958;
5.	P147 - Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976;
6.	P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.

Los convenios internacionales de la OIT celebrados por México, que “se ratificaron” y “los que no se ratificaron” clasificados por derechos humanos laborales, son:



Cvo.	Derechos humanos laborales	Convenio internacional de la OIT ratificado o no por México	
		Núm. de convenio "ratificado"	Núm. de convenio "no ratificado"
1.	Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo	11, 87, 98, 135 y 141	151 y 154
2.	Prohibición de trabajo forzoso	29, 105	P029
3.	Eliminación de trabajo infantil y protección de los niños y menores	6, 90, 123, 124, 138 y 182	77 y 78
4.	Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato	100 y 111	156 y 190
5.	Derecho a la administración e inspección del trabajo	63, 150 y 160	81, 129 P81
6.	Tiempo de trabajo	14, 30, 43, 49, 52, 106 y 153	171, 175 y P089
7.	Derecho a la Seguridad y salud en el trabajo	13, 45, 62, 115, 120, 155, 161, 167 y 170	139, 148, 162, 174, 176, 184, 187 y P155
8.	Derecho a la Seguridad social	12, 17, 19, 42, 102 y 118	121, 128, 130, 157 y 168
9.	Derechos de los Trabajadores migrantes	21	97 143
10.	Derechos de la Gente del mar	7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 54, 55, 56, 58, 108, 134, 163, 164 y 166	145, 146, 147, 165, 178, 179, 180, 185, MLC 2006 y P147
11.	Política y promoción del empleo	34, 96 y 159	122 y 181
12.	Derechos de los Pescadores	112	188
13.	Derechos de las Categorías específicas de trabajadores:	110 y 172 (*)	149, 177, 189 y P110 (**)
14.	Derechos de los Pueblos indígenas y tribales	107 y 169	



Cvo.	Derechos humanos laborales	Convenio internacional de la OIT ratificado o no por México	
		Núm. de convenio "ratificado"	Núm. de convenio "no ratificado"
15.	Derechos de los Trabajadores portuarios	27, 32 y 152	
16.	Derecho a los Salarios	26, 95, 99, 131 y 173	
17.	Derecho a la Orientación y formaciones profesionales	140 y 142	
18.	Derecho a las Consultas tripartitas;	144	
19.	Convenios sobre artículos finales	80 y 116	
20.	Protección de la maternidad		183
21.	Política social		94

(*) Trabajadores en plantaciones y hoteles.

(**) Personal de Enfermería, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos y sobre plantaciones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.

Del conjunto de los derechos humanos laborales existen algunos previstos por las normas que la comunidad internacional acepta y reconoce en su conjunto que, a lo largo de los años se constituyen en normas consuetudinarias de amplia aceptación.

Es importante resaltar, que los derechos humanos, se encuentran formados a partir de procesos históricos y consignados en instrumentos internacionales, no necesariamente en la Constitución Política; por lo que pueden existir derechos humanos, que no sean derechos fundamentales, como son aquellos derechos no previstos en la Carta Fundamental, pero sí en instrumentos internacionales.²⁹⁰

²⁹⁰ Por ejemplo, el derecho a la consulta previa, libre, informada y de buena fe que tienen las comunidades o pueblos indígenas de conformidad con el Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a Pueblos Indígenas y Tribales.



La *reforma constitucional de junio de 2011* trajo consigo un cambio en la esfera de protección de los derechos humanos y de sus garantías, al establecer que todas las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, la protección conforme a estos principios incluye la relación existente entre las personas y las empresas, además de lo estipulado en el *Artículo 123, apartado A, de la Carta Magna*.

Derivado de la importancia de la protección de derechos humanos en materia persona-empresa, es que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha analizado que las obligaciones emanadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos deben versar en cuatro elementos: a) contar con leyes y políticas que establezcan obligaciones a las empresas de respeto a derechos humanos; b) hacer cumplir las leyes; c) establecer mecanismos de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos, y d) establecer mecanismos para investigar y sancionar a empresas que violen derechos humanos.²⁹¹

Por tanto, el Estado Mexicano tiene la obligación de velar por los derechos humanos y construir los mecanismos de protección para las personas ante las empresas, los cuales se clasifican en jurisdiccionales y no jurisdiccionales, ambos, deben cumplir con las siguientes características:

1. Ser confiables, en tanto que las posibles víctimas recurren a ello porque perciben que van a resolver sus quejas y denuncias;
2. Accesibles, al no presentarse obstáculos administrativos o legales para que las posibles víctimas accedan a ellos;

²⁹¹ CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo de 2019, párr. 190.



3. Con procedimientos claros y resoluciones integrales, en tanto las posibles víctimas saben los alcances de la actuación de las instituciones que investigan sus quejas;

No discriminatorios, en tanto que la investigación de las quejas y denuncias de las posibles víctimas no establecen trato diferenciado, es decir sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición;

1. Transparentes, esto al proporcionar suficiente información a las posibles víctimas sobre el procedimiento de su investigación y sus avances y;
2. Buscan la reparación integral de la posible víctima, conforme a la Ley General de Víctimas y/o a las leyes estatales de víctimas, según corresponda.²⁹²

II. MECANISMOS JURISDICCIONALES

Los mecanismos jurisdiccionales se encuentran a cargo del Poder Judicial, de acuerdo con la tradicional división de poderes, dentro del cual existen medios indirectos e instrumentos específicos de defensa, siendo los primeros de éstos: las garantías judiciales, el proceso jurisdiccional ordinario y la justicia administrativa.²⁹³ Ahora bien, los instrumentos tutelares se han creado *exprofeso* para la protección jurisdiccional de los derechos humanos, siendo el principal el juicio de amparo, y de forma más reciente la controversia constitucional y la acción de inconstitucionalidad.

²⁹² *Ibid.*, párr. 202.

²⁹³ Héctor Fix-Zamudio, *Protección jurídica de los derechos humanos*, México, CNDH, 1991, pp. 40-42.



Durante cien años en México los mecanismos jurisdiccionales para abordar conflictos laborales han estado a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en conflictos de competencia federal y en los de competencia estatal. Sin embargo, a partir del 24 de febrero de 2017, con la reforma a la fracción XX, del apartado A del artículo 123 Constitucional, dio lugar a un nuevo modelo de justicia laboral, con ello, los mecanismos jurisdiccionales también han cambiado, pues, existe el mecanismo en primera instancia que es la conciliación y, en otra instancia, la jurisdiccional a cargo del Poder Judicial.

La implementación de la reforma publicada el 1 de mayo de 2019, a la Ley Federal del Trabajo, representa un cambio de paradigma al modelo de la justicia laboral, de tal manera que según los artículos transitorios en tres años los mecanismos jurisdiccionales serán los tribunales del Poder Judicial de los estados y en cuatro años los tribunales del Poder Judicial de la Federación, en ambos casos, ante un juez laboral.²⁹⁴

III. MECANISMOS NO JURISDICCIONALES

Los mecanismos no jurisdiccionales creados por el Estado mexicano conocen de violaciones a derechos humanos frente a las empresas de manera especializada, éstos buscan mediar y conciliar las relaciones entre las personas —dígase consumidores, trabajadores, usuarios de servicios financieros, usuarios de servicios médicos, etcétera— y las empresas.²⁹⁵ Como vía principal de protección se en-

²⁹⁴ Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Ter, fracción VI.

²⁹⁵ Existen mecanismos no jurisdiccionales creados por el Estado y por las empresas. En el primer caso, identificamos además de la CNDH, al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, entre otros; mientras que, en el segundo caso, se identifica al *Ombudsman* bancario, para mayor referencia véase CNDH, Recomendación General Núm. 37, mayo de 2019, párr. 302.



cuentra la CNDH, organismo emanado del artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como puede constatarse se faculta a la CNDH para conocer de quejas presentadas contra cualquier autoridad o servidor público, mediante recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

En 2018, fue aprobado por el Consejo Consultivo de la Comisión Nacional el Programa Empresas y Derechos Humanos, el cual tiene una triple función: 1) incidir en la política pública para consolidar la cultura empresarial de respeto a los derechos humanos en las empresas públicas y privadas; 2) transversalizar el enfoque y estándares internacionales de empresas y derechos humanos, al exterior y al interior para fortalecer a la Comisión Nacional como un mecanismo de reparación no jurisdiccional efectivo y accesible para las víctimas de violaciones a derechos humanos en el contexto empresarial, y 3) capacitar, promover y difundir los estándares de respeto a los derechos humanos en actividades empresariales, entre el sector público, privado, así como entre la sociedad.

La CNDH tiene una doble competencia para conocer de violaciones a derechos humanos derivadas de las actividades empresariales²⁹⁶: Directa, cuando se trata de empresas públicas que son las empresas productivas del estado y las empresas de participación estatal mayoritaria e Indirecta, cuando la violación de derechos humanos se actualice con participación de empresas privadas siempre y cuando exista tolerancia o anuencia de alguna persona servidora pública o autoridad. En este caso, se investigará la actuación de las autoridades con funciones de supervisión o control sobre empresas privadas.

²⁹⁶ *Vid.* <https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>



Este diseño institucional permite que dicho organismo pueda conocer de las posibles violaciones a derechos humanos originadas por actividades empresariales, fungiendo como la cabeza de un sistema de reparación integral a las posibles víctimas en el contexto empresarial.

Aunado a lo anterior, resalta, en primera instancia, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), que es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal.

1. Conciliación Previa en la Constitución

En el nuevo modelo de la justicia laboral a partir de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, así como la reforma a la Ley Reglamentaria del artículo 123, Constitucional apartado A, se reconoce la instancia de conciliación, estos serán el Centro de Conciliación Federal y Registro Laboral para la competencia federal y los Centros de Conciliación de las entidades federativas.

Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones: Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional; tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

En el mismo orden dispone la Ley Reglamentaria que corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones: Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX



del artículo 123 constitucional; tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.²⁹⁷

En términos del artículo 123 apartado A, fracción XXII Bis, constitucional también se reconoce la negociación colectiva, conforme a los principios y procesos previstos en la Ley Federal del Trabajo y sus procedimientos.

IV. FUENTES DE CONSULTA

CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo de 2019. Disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/RecGral_037.pdf

———, Programa Empresas y Derechos Humanos. Disponible en <https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>

FIX-ZAMUDIO Héctor, *Protección jurídica de los derechos humanos*. México, CNDH, 1991, pp. 40-42

ISLAS COLÍN Alfredo, “Criterios Jurisprudenciales en materia de Derechos Humanos”, *Derecho Procesal Constitucional*. México, Porrúa, 2002, t. II, pp. 303 y ss.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

²⁹⁷ Ley Federal del Trabajo, Artículos 590-A y 590-E.



———, “Manual para parlamentarios Núm. 26”. Ginebra, 2016, p. 19. Disponible en https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ratificaciones de la Organización Internacional del Trabajo, México. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>

Hacia un nuevo modelo laboral en México. Reflexiones desde los derechos humanos, fue editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se terminó de imprimir en octubre de 2019 en los talleres de COLOR PRINTING FOREVER, S. A. DE C. V., Jesús Urueta núm. 176 bis, Barrio San Pedro, Demarcación Territorial Iztacalco, C. P. 08220, Ciudad de México.
La edición consta de 1,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado por la Sociedad para la Promoción del Manejo Forestal Sostenible A. C. (Certificación FSC México).



Presidente
Luis Raúl González Pérez

Consejo Consultivo

Mariclaire Acosta Urquidi
María Ampudia González
Alberto Manuel Athié Gallo
Rosy Laura Castellanos Mariano
Michael W. Chamberlin Ruiz
Angélica Cuéllar Vázquez
Mónica González Contró
David Kershenobich Stalnikowitz
María Olga Noriega Sáenz
José de Jesús Orozco Henríquez

Primer Visitador General

Ismael Eslava Pérez

Segundo Visitador General

Enrique Guadarrama López

Tercera Visitadora General

Ruth Villanueva Castilleja

Cuarta Visitadora General

María Eréndira Cruzvillegas Fuentes

Quinto Visitador General

Edgar Corzo Sosa

Sexto Visitador General

Jorge Ulises Carmona Tinoco

Titular de la Oficina Especial para el "Caso Iguala"

José T. Larrieta Carrasco

**Directora Ejecutiva del Mecanismo Nacional
de Prevención de la Tortura**

Ninfa Delia Domínguez Leal

Secretaria Ejecutiva

Consuelo Olvera Treviño

Secretario Técnico del Consejo Consultivo

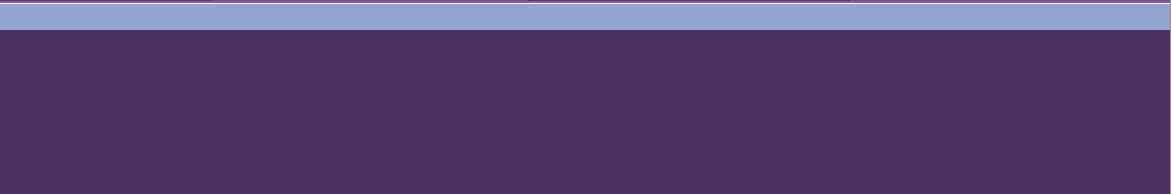
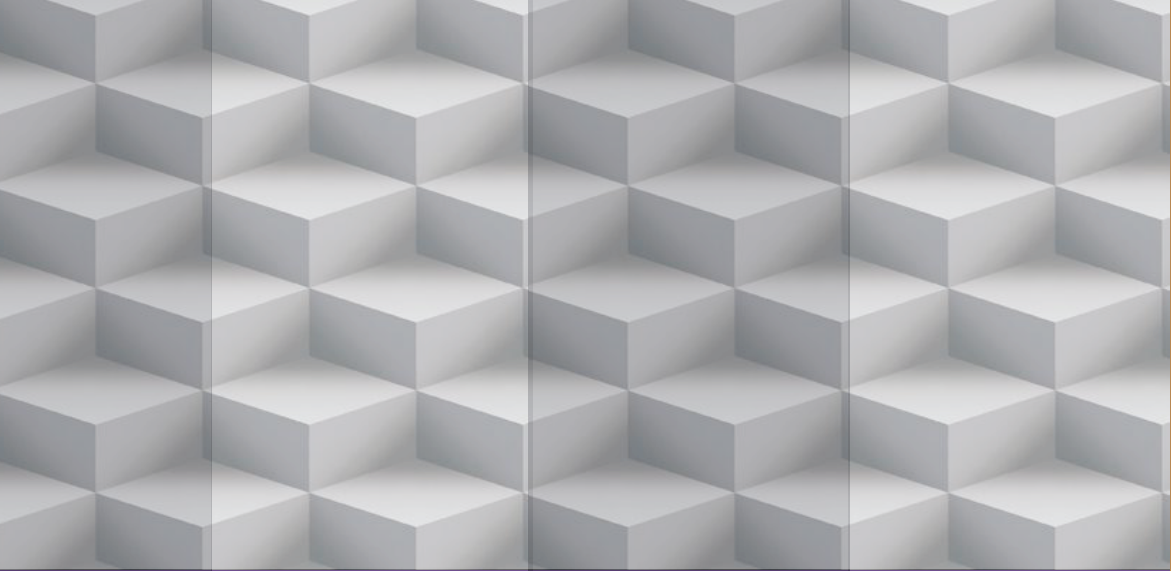
Joaquín Narro Lobo

Oficial Mayor

Raymunda G. Maldonado Vera

**Directora General del Centro Nacional
de Derechos Humanos**

Julieta Morales Sánchez



ISBN: 978-607-729-538-9



9 786077 295389



CNDH
M É X I C O