



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

***“LA CRISIS DE LA JUSTICIA SOCIAL EN LA REFORMA
CONSTITUCIONAL LABORAL DE 2017: RETOS PARA LA TUTELA
EFECTIVA DE LOS DERECHOS SOCIALES EN MÉXICO”***

MAESTRIA EN DERECHO CON OPCIÓN TERMINAL EN
DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL

PRESENTA:

LIC. LUIS FERNANDO RODRÍGUEZ VERA

ASESOR:

DR. JOSÉ LUIS SOBERANES FERNÁNDEZ

MORELIA, MICHOACÁN, DICIEMBRE 2020.

INDICE

RESUMEN	I
SIGLAS:	II
AGRADECIMIENTOS:	III
INTRODUCCIÓN	V
CAPÍTULO PRIMERO	
ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo	1
1.1.1 Roma Clásica.....	2
1.1.2 Edad Media	2
1.1.3 Edad Moderna.....	3
1.1.4 Edad Contemporánea	4
1.1.5 El Trabajo en el Siglo XX	8
CAPÍTULO SEGUNDO	
EL ESTADO SOCIAL Y SU INESTABILIDAD POLITICA.....	14
2.1 Concepto de Estado.....	14
2.2. Elementos del Estado.	15
2.2.1. La Población.	16
2.2.2. El Territorio.	17
2.2.3. El Poder.	17
2.2.4. El Gobierno.....	18
2.3 Concepto de Sociedad.....	19
2.4 Concepto de Derecho.	20
2.5 El Estado de Derecho.	21
2.6 El Estado Social de Derecho.....	23
2.7 Elementos del Estado Social de Derecho.	25
2.8 Armonía entre el Estado de Derecho y el Estado Social del Derecho	26
2.9 Política Social en Tiempos de Crisis.	27
CAPÍTULO TERCERO	
EL TRABAJO Y LA JUSTICIA SOCIAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN.....	29
3.1 La Complejidad de una Globalización Justa.	29

3.2 Ética en la Economía Globalizada del Trabajo.....	31
3.3 El Trabajo Decente en una Economía Globalizada.....	31
3.4 El Trabajo del Futuro.....	34
3.5 La Modernización y la Justicia Social.....	35
3.6 Coexistencia Social y Económica.	37
3.7 Recesión social.....	39
3.8 El Déficit de Justicia en el Orbe Laboral.....	41
3.9 La Justicia Social es Indispensable para Mantener la Paz.	43
3.10 Hacer que la Globalización Beneficie a Todos.....	45
CAPÍTULO CUARTO	
LA JUSTICIABILIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES	49
4.1 Origen de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.	49
4.2 Generaciones de los Derechos Humanos.....	51
4.3 Derechos Sociales.	58
4.4 Dignidad Humana en el Trabajo.....	65
4.5. Ecuanimidad en los Derechos Sociales.	68
4.6 La Progresividad de los Derechos Humanos.	72
4.7 Instrumentos de Protección de los Derechos Laborales.	80
4.7.1 Legislación a Nivel Nacional.	81
4.7.2 Legislación a Nivel Internacional.....	83
4.8 La Importancia de los Derechos Laborales.	89
CAPÍTULO QUINTO	
JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL LABORAL DE 2017	
Y 1º DE MAYO 2019. NUEVO PARADIGMA	93
5.1 Antecedentes de la Justicia Laboral en México.	93
5.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	95
5.3.- La Impartición de Justicia Actual.....	97
5.4. La Travesía de la Reforma Laboral de 2017.....	98
5.4.1. Antecedentes.	98
5.4.2. Reforma Constitucional Laboral.	101
5.4.3. La Reforma a Leyes secundarias.....	107
CONCLUSIONES	114
FUENTES DE INFORMACIÓN	128

RESUMEN

Las reformas estructurales a nivel global fueron producto de la crisis de la economía global a partir de los años setenta. Los países latinoamericanos idearon una serie de cambios a su estructura, a fin de lograr un alto rendimiento en el sector laboral y así frenar de esta manera los costos del despido. Por lo cual, se estimó que el sistema laboral no cumplía con las expectativas de desarrollo económico global, pues si bien, no demostró un aumento de empleos y de inversión extranjera.

Las reformas laborales tampoco han cumplido con el objetivo de generar trabajo; al contrario, sigue existente el desempleo, así también, va perdiendo el sentido la protección social, lo que entorpece el ejercicio de los derechos humanos laborales y crea un factor poderoso de incertidumbre laboral.

PALABRAS CLAVE

Derecho de trabajo, globalización, dignidad humana, justicia social, derechos sociales.

ABSTRACT

The reforms on a global level were the product of the crisis of the world economy from the seventies. The Latin American countries devised a series of changes in their structure, in order to achieve a high performance in the labor sector and the future in this way the costs of the future. Therefore, it has been estimated that the social protection system did not meet the expectations of global economic development, because although it has not been shown an increase in jobs and foreign investment.

However, labor reforms have not met the objective of generating work either; on the contrary, there is still unemployment, as well as losing the sense of social protection, which hinders the exercise of human rights and the creation of a powerful factor of labor uncertainty.

KEYWORDS

Labor law, globalization, human dignity, social justice, labor social rights.

SIGLAS:	
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	CPEUM
Ley Federal del Trabajo	LFT
Poder Judicial de la Federación	PJF
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Derechos Económicos, Sociales y Culturales	DESC
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	STPS
Suprema Corte de Justicia de la Nación	SCJN
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	CFCRL
Centro Estatal de Conciliación	CEC
Diario Oficial de la Federación	DOF

AGRADECIMIENTOS:

A mis hijos:

Luis Augusto, Fernando Amilcar, Sylvia Citlally e Itzel Natalia

Por ser los baluartes de mi vida.

A mi esposa:

Silvia Ramírez Vargas

Que con su ayuda, paciencia, cariño y amor es pilar
fundamental en mi formación.

A mis Padres Post-mortem:

María Luisa Vera Hernández (+)

Ramón Rodríguez Ávila (+)

*“Los Verdaderos héroes, son los que luchan a capa y espada
para defender los suyos, haciendo todo tipo de sacrificios
y concesiones, sin que nadie lo sepa.*

*Ahora me doy cuenta que mis padres fueron dos héroes,
verdaderos héroes y yo, no lo sabía...”*

A mis hermanos:

Que siempre me han otorgado apoyo incondicional en mi sendero profesional

PREFACIO

“Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias”

Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos

“La defensa de los derechos de todas las personas redundando en el interés común, pero lo más importante es que no podemos elegir qué derechos defender, ya que, para lograr cualquier derecho, es indispensable defenderlos todos. Sería un error menospreciar los derechos económicos, sociales y culturales, como suele ocurrir. Pero sería igualmente erróneo pensar que esos derechos son suficientes para colmar las aspiraciones de libertad de las personas. Necesitamos un llamamiento a la acción que abarque toda la gama de derechos”.

António Manuel de Oliveira Guterres

Secretario General de las Naciones Unidas

Llamamiento a la acción con motivo del 75º aniversario de la Organización de las Naciones Unidas

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis, es una investigación documental de tipo histórico-evolutivo del derecho social en el mundo, para conocer los antecedentes de la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de analizar si tal reforma ocasiona perjuicios o beneficios en los derechos sociales y la exigencia de su justiciabilidad, arribando a conclusiones sobre el impacto que causa tal reforma a la Justicia Social en México, aplicando el método histórico y deductivo.

El derecho social¹ es y ha sido consubstancial al ser humano, tiene relación íntima con la dignidad humana y tiene por finalidad que esa condición de respeto a derechos individuales, se traslade a una condición colectiva, en relaciones sociales particularmente en el Derecho del trabajo y en la seguridad social, como instrumentos fundamentales para conseguir la Justicia Social.

Según el Jurista Mario De la Cueva, *“el derecho del trabajo se entiende como una serie de normas que se aplican como un intercambio en el cual por un esfuerzo humano debe existir una retribución”*.² El derecho laboral no solo garantiza tal intercambio, sino que, busca una colocación de las personas y sus derechos, tal como lo señala Sanroman, quien indica que el derecho laboral, *“... busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”*.³ Debido a ello, se puede afirmar que una de las máximas del derecho laboral consiste en dignificar la trayectoria laboral de las personas, así como, concebirle como una medida de progreso y mejora del estatus social.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, define que el trabajo es: *“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*.

¹ El derecho social emana del derecho público surgiendo a partir de los cambios en las formas de vida; su principal función es mantener un control y establecer las igualdades que deben existir entre las clases sociales con el propósito de resguardar a las personas ante las circunstancias que surgen en su día a día.

² DE LA CUEVA, Mario y DAVALOS, José. (2003). *Derecho individual del trabajo*. Porrúa., p. 39.

³ SANROMAN ARANDA, Roberto. (2009). *Derecho Laboral*. México: Mc Graw Hill., p. 15.

Así mismo Borrell indica que, el derecho del trabajo es: “... *el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana*”.⁴ De lo cual, se desprende que todo esfuerzo humano debe ser debidamente retribuido, puesto que, tiene una relación estrecha entre actividad humana y un pago que finalmente podrá reflejarse en el estilo y calidad de vida del trabajador.

Néstor de Buen indica que, entre los elementos del derecho del trabajo se encuentran, en primera instancia el trabajo, objeto del derecho laboral, concebido como un deber social, así como, el hombre quien es el sujeto de tal derecho. De este elemento, lo importante es su vida, su salud, su libertad y su dignidad. La meta a alcanzar es que, mediante el ejercicio de estos derechos humanos pueda llegar a un nivel económico decoroso para él y todos sus dependientes.

Otro de los elementos importantes es la relación obrero patronal, que subraya la necesidad reciproca de los actores del derecho del trabajo quienes son: el trabajador que emplea sus habilidades y conocimientos, siendo la fuerza de trabajo y el patrón quien coloca los medios de producción en función del trabajador.⁵

Por su parte, las normas laborales tienen la función de proteger a los trabajadores, el derecho del trabajo debe ser entendida como una disciplina jurídica que se integra fundamentalmente por normas de carácter social, es autónomo y especial; las normas que integran esta materia son de carácter irrenunciable e imperativo, estas normas integran un conjunto de beneficios mínimos y una diversidad de responsabilidades maximizadas a los trabajadores.

Para efectos de su estudio, es de precisar, que el derecho laboral puede clasificarse en cuatro ramas importantes, las cuales son: el derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho de la seguridad social y derecho procesal del trabajo.⁶

⁴ BORREL, M. (2006). *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Sista., p. 3.

⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. (2001). *Derecho del Trabajo I*. México: Porrúa., p. 131.

⁶ *Ibidem.*, p. 200.

El derecho individual del trabajo regula la relación básica entre el trabajador y el empleador; el derecho colectivo del trabajo se encarga de la relación colectiva sindicato y empleador. La tercera vertiente señala que, el Estado es quien debe erradicar la necesidad y asegurar al ciudadano su derecho a obtener ingresos, subsistir y la salud. La cuarta y última, es el conjunto de reglas y procedimientos que tienen el objetivo de regular los juicios en el que se puede llegar a acuerdos justos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El pasado 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación⁷ la reforma constitucional a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, el 1º de mayo del 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación⁸ la reforma a la Ley Federal del Trabajo y demás leyes secundarias. Esta reforma que, se considera la más relevante en materia laboral desde la promulgación de la Constitución de 1917, trata sobre tres vertientes importantes:

- a) El tránsito de la justicia laboral hacia el poder judicial federal y local, según los ámbitos de competencias, lo que implicará que las Juntas de Conciliación y Arbitraje vayan extinguiendo su existencia, según vayan entrando en funciones los centros de conciliación y los juzgados especializados en materia de trabajo.
- b) Fortalecimiento de la función conciliatoria como el medio más eficaz para resolver conflictos laborales, mediante la creación y funcionamiento del Centro Federal y Registro Laboral (CFCRL), así como la creación de Centros Estatales de Conciliación (CEC) a crearse en cada una de las entidades federativas y que tendrán por objeto desahogar la etapa previa y obligatoria de conciliación, pretendiendo evitar que llegue el mayor número de conflictos a la judicialización.

⁷ Diario Oficial de la Federación. DOF: 24/02/2017. *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. Obtenido de la Secretaría de Gobernación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017, fecha de consulta: 20 de junio, 2019.*

⁸ Diario oficial de la federación DOF: 01/05/2019, fecha de consulta: 10 de noviembre de 2019.

- c) Fortalecimiento de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, garantizando la democratización de los Sindicatos mediante el ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo, en la búsqueda de acabar con los sindicatos “blancos” y “contratos de protección” entre otros aspectos en los que nos ocuparemos más adelante.

Analizada dicha reforma desde una visión integral, se aprecia que existe una diversidad de factores que favorecen a la clase trabajadora, pero a su vez, algunos aspectos aminoran derechos laborales, que afectan la estabilidad en el empleo, como condición indispensable para que el trabajador tenga un modo honesto de vivir en base a su trabajo, lo que, con la reforma, se deja de lado años de lucha por la reivindicación de derechos de los trabajadores y principalmente, la finalidad esencial del derecho del trabajo: equilibrar las relaciones laborales logrando la plena implementación del Estado Social de Derecho y la Justicia Social.

Nuestra perspectiva es que, la reforma en cita, tiene una serie de antecedentes jurídico-políticos-económicos, y que, como lo dice reconoce el Banco de México⁹ (BANXICO) *“Con este decreto se aprueba la legislación secundaria derivada de la Reforma Constitucional de 2017, y se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por México en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés)”*.

Lo que implica que, existan factores económicos preponderantemente en el impulso a la implementación de la nueva justicia laboral en México, lo que no necesariamente se deba buscar la esencia del Derecho Social que, de por sí, enfrenta una serie de transformaciones en las relaciones de trabajo con el uso de nuevas tecnologías y plataformas informáticas que vienen a revolucionar un campo de trabajo volátil y de escasa visión de futuro, perdiéndose la esencia del Derecho Social y, en consecuencia, la Justicia Social.

⁹ Consideraciones sobre la Reforma Laboral de 2019. Extracto del Informe Trimestral Enero - Marzo 2019, Recuadro 4, pp. 35-37, Mayo 2019. Publicado en: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A7BA161-E586-0233-6992-7800EEF8C010%7D.pdf>
Consultado el 30 de Septiembre de 2019.

Con la Revolución Industrial, la globalización entendida como un fenómeno de comercio mundial, el progreso, la civilización, la demografía, la cultura, fueron conceptos que fueron transformados iniciando diversas etapas de cambios permanentes que no cesan en el transcurso del tiempo y por supuesto, en las relaciones de trabajo, no han dejado de ser objeto de estos cambios.

Hoy, la Revolución 4.0, transforma todo tipo de relaciones interpersonales, la revolución del conocimiento nos adentra a una sociedad del conocimiento, donde ya hablamos de inteligencia artificial¹⁰, Big data (datos masivos en español), internet de las cosas, infinidad de redes sociales y plataformas de consumo o servicios de cualquier índole (Comida, compras, transporte, turismo, etc.) genera incertidumbre para un mercado de trabajo en transformación y que ponen en duda la existencia de un trabajo personal subordinado.

Por ello, se seleccionó este tema de tesis, para estudiar, analizar y reflexionar sobre los alcances e impacto de la reforma laboral constitucional mexicana del 24 de febrero de 2017 y por consecuencia, la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 2019, para determinar la crisis de la Justicia Social y ante todo, si el acceso a la tutela de los derechos humanos laborales, es posible hacerla realidad.

En el primer capítulo se explica brevemente la evolución del derecho del trabajo a través de la historia, desde la Roma clásica hasta el trabajo del siglo XX.

Posteriormente, en el segundo capítulo se aborda el Estado Social de derecho, desde su concepción, elementos y su transformación; la armonización del Estado de Derecho con el Estado Social de Derecho que incide en las políticas sociales en crisis.

El tercer capítulo, hace mención de la complejidad de una globalización justa y hacia donde se encamina el trabajo del futuro. Como resulta impactante el fenómeno de la globalización, en un libre mercado, en la economía globalizada que permea en el mundo de trabajo y, por ende, en las relaciones de trabajo.

¹⁰ “Definida como la ciencia e ingeniería de las máquinas que actúan de manera inteligente” SOSSA Azuela, Juan Humberto. *“El papel de la Inteligencia artificial en la Industria 4.0”*, Instituto politécnico Nacional. http://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/89/1/01_inteligencia_artificial_juan_sossa.pdf consultado el 15 de Noviembre de 2019.

El cuarto capítulo, trata sobre la justiciabilidad de los derechos sociales y la importancia de su justiciabilidad. Conoceremos cual es el origen de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA), como derechos que fortalecen los derechos humanos laborales que contribuyen a la progresividad y protección efectiva de la dignidad de los trabajadores.

Por último, el capítulo quinto, versa en lo relativo a las reformas laborales del 2017-2019 y sus alcances. Cómo justificar la transformación de la Justicia Laboral en México, que permita una verdadera tutela judicial de los derechos humanos laborales que permita hacer efectiva la Justicia Social.

Sin duda esta gran reforma al Sistema de Impartición de justicia, enfrenta retos importantes, que, en el desarrollo del presente trabajo, nos permitirá ir vinculando capítulo a capítulo, para arribar a una serie de conclusiones reflexivas que, en consideración del sustentante, tendrá impacto en la efectividad de la tutela judicial efectiva hacia los trabajadores, lo que pone en crisis a la Justicia Social en nuestro país, en perjuicio de los Derechos Humanos Laborales.

CAPÍTULO PRIMERO ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo¹¹

Desde el albor de los tiempos, las personas han trabajado para poder subsistir mediante esfuerzo y trabajo. Sin embargo, Miguel Bermúdez señala que, “*la existencia del “hombre-cosa” impedía el nacimiento del derecho laboral...*”.¹² En efecto, lapso después surgió la posibilidad de vivir sin trabajar o de intentar vivir con el esfuerzo de los demás; problema mayor, no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y patrón.

Como el hombre necesitaba agruparse para sobrevivir comenzó a organizar el trabajo de su producción; intercambiaba el excedente por otro (*trueque*), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

La sociedad romana poseía una economía esclavista, por ende, quien trabajaba y sostenía la economía social era el arduo trabajo del esclavo.

Los romanos consideraban a los esclavos como animales, es por esto que crean la Ley de Marcu, que consiste en la limitación de la jornada laboral del trabajador, considerando que el día se divide en horas de luz y de oscuridad. Así como se observaba en la naturaleza, los animales cazaban y se movían en horas de luz, y por la noche descansaban, esta asimilación los hizo pensar que el esclavo rendía más trabajando en las horas de luz, si este descansaba en las horas de oscuridad.

Se crea así con esta ley, la primera reducción de horario laboral, que permitía a los trabajadores descansar luego de ocultarse el sol.¹³

¹¹ Cfr. ROBALINO, Isabel. (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito-Ecuador: Fundación Antonio Quevedo., p. 37. Los antecedentes se toman de esta fuente.

¹² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. (2006). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford., p. 19.

¹³ El surgimiento de Grecia se tiene en Roma, de modo que se inicia con la Roma Clásica.

1.1.1 Roma Clásica.

Durante la Roma Clásica en la época del Imperio Romano, no se consideraba el concepto de trabajo. La labor solo era para animales y cosas, dentro de los cuales se encontraban categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo en esos tiempos fue denigrante y desdeñoso. La condición de esclavo se adquiría por el hecho de perder una guerra, así teniendo el ganador la oportunidad de matar o no al perdedor, en caso de no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad (*esclavo*).

En Roma era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles que en otras ramas del derecho, pese a tener principales actividades en agricultura y actividades de tipo comercial. Sin embargo, los romanos no se molestaron en legislar dichas actividades; solo se les reconocían honores públicos y es de donde deriva la palabra *honorarios*.

1.1.2 Edad Media.

Comienza en el año 476 con la caída del Imperio Romano Occidental y se caracteriza por guerras; inseguridad, desigualdad social y modelo económico. Hubo una época congelada donde no progresó la ciencia y la cultura. Posteriormente y gracias a los monjes, surgió una nueva concepción moral del trabajo, es decir, ya no se consideró denigrante y denotativo para el esclavo, más aún, predominó el feudalismo.¹⁴

El anterior sistema hizo que se mostrara el atesoramiento del poder a través de dos formas:

¹⁴ Sistema en el cual todos trabajaban y solo uno cobraba; basado en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado o nobleza, donde se pagaban altos intereses para sobrevivir.

- El acaparamiento de tierras y propiedades (*señor feudal*).
- La potestad de la iglesia católica.

Asimismo, existieron personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, las cuales fueron el sustento de esos dos entes de poder, dicho sector minoritario creó un organismo (*gremio*) de defensa contra los mismos, es así como surgieron las corporaciones de personas que tenían actividad laboral, lo que llevó a reconocerles su existencia y valor por parte de los señores feudales.

El gremio fijó los salarios y las horas de trabajo, también realizaron actividades de seguridad social, atendiendo los funerales; viudas y huérfanos. Su decadencia se debió a los conflictos internos ocasionados por el rechazo a las mejoras de carácter económico, por los nuevos descubrimientos que introdujo la máquina.

Por consiguiente, llegó el renacimiento y dio origen al capitalismo, las transformaciones técnicas y la difusión de las ideas liberales pone fin al sistema corporativo.

1.1.3 Edad Moderna.

En este periodo triunfaron los valores de la modernidad, el progreso de la comunicación y la razón frente a la Edad Media. Comprende los siglos XV y XVIII; he inició con el descubrimiento de América; una vez comprendido en su justa dimensión, supuso un cambio radical en la manera de pensar de aquella época.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que se reconocieron los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado. Surgió la necesidad de la producción en serie y aparecieron las máquinas como medios o formas de producir y a la par la competencia entre productores y los riesgos que asumió el patrón para conducir.

Ahora bien, el hallazgo de nuevos territorios posiblemente llenos de riquezas, supuso para las naciones europeas, un impulso para emprender nuevas exploraciones

de conquista y colonización, además de las mejoras subsecuentes en la construcción de naves y la ciencia de la navegación.

En cuanto al conocimiento científico, fue una Edad de importantes cambios de paradigmas. La concepción científica aristotélica dejó de considerarse válida, y se dieron enormes avances debido a personas como Galileo, Copérnico, Newton, Huygens, entre otros. Aunado a ello, los aportes en lo artístico de nombres como Miguel Ángel y Leonardo o Durero hacen de este período uno de gran fortuna intelectual.

Tiempo después, emergió la figura del burgués quien llegó a ser el máximo representante de la Edad Moderna. Entendido como el hombre que construyó su fortuna a base de talento y actividades, más que sobre la base de la herencia familiar o un golpe de suerte. La burguesía agrupó a banqueros, comerciantes y artesanos que llegaron a ser muy prósperos y terminaron constituyendo el nuevo tipo de ciudadanos.

Adquirieron más poder y sus logros ocasionaron cambios sociopolíticos que fueron mostrándose con el tiempo más dramáticos. Algunos puntos culminantes fueron: la Revolución de los Estados Unidos, la Revolución francesa y los Movimientos Independentistas de Hispanoamérica. Las variaciones geopolíticas que llegaron luego de estos acontecimientos marcaron el fin de la Edad Moderna.

Los avances científicos que tuvieron lugar durante la Edad Moderna llevaron más tarde, de la Revolución Francesa a la Revolución Industrial, considerado uno de los eventos inaugurales de la Edad Contemporánea.

1.1.4 Edad Contemporánea.

Inició con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, y la consecuencia más importante es la concesión política. Surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa, comenzaron a desaparecer las pocas condiciones que existían en cuanto al trabajo, de acuerdo con el liberalismo, dando como origen otras concesiones como es la comunista. Los medios de producción debían ser de las personas no de las

que los poseen sino de las que los hacían producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

La industrialización junto con las transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y los principios filosóficos y culturales conformaron la Revolución Industrial y Tecnológica, la cual, dio lugar a la máquina; nuevos métodos de apropiación de los medios de producción y nuevas relaciones dentro del lugar laboral (*capitalismo*), el modelo económico que dividió a la sociedad y originó el proletariado obrero.

El ferrocarril fue una innovación tecnológica en demasía importante junto con la máquina de vapor y la *Spining Jenny* (máquina para la industria textil).

Cabe señalar que las transgresiones a derechos humanos a causa de explotación laboral eran el pan de cada día para los hombres, mujeres y niños, por ello, se buscó la defensa de los derechos e intereses laborales entre el empleador y el capital humano, el último siendo la parte débil y vulnerable. Lo anterior, llevó al pueblo a luchar y vencer en la Revolución más importante de la Edad Contemporánea.

La Revolución Francesa dio camino al reconocimiento de libertades individuales; trabajo libre, la invención, la libertad de pensamiento y enseñanza y los principios filosóficos y políticos. En Francia, el 26 de agosto de 1789, se promulgó la “*Declaración de los Derechos del Hombre*”, donde se plasmó la libertad individual y colectiva como universal, basada en ideas progresistas destacando la libertad del trabajo e intentando abolir la desigualdad social.

Según Gregorio Peces-Barba Martínez¹⁵, nos indica que “*La declaración de 1789, como los textos de las Colonias Inglesas que se separan de la metrópoli, Declaración de Independencia de 4 de julio de 1776, Declaración del Buen Pueblo de Virginia de 12 de junio de 1776, y más tarde las diez primeras enmiendas a la Constitución Federal de 1787, que se aprueban en 1791, son el último eslabón de una primera generación de los derechos humanos, que arrancan del siglo XVI en el marco*

¹⁵ PECES-BARBA MARTINEZ, Gregorio. *Los Derechos del Hombre en 1789, Reflexiones en el segundo centenario de la Declaración Francesa*. Anuario de filosofía del derecho VI (1989) P. 57-128. Disponible: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/10387/derechos_Peces_AFD_1987.pdf

de una preocupación de la burguesía por limitar el poder del moderno Estado Absoluto”, lo que implicaría que la declaración francesa citada, se convertiría a la postre en modelo de toda evolución en materia de derechos y libertades del hombre, en Europa y América, sirviendo de antecedente al reconocimiento por parte del estado, de los derechos humanos.

El problema radicaba en que no todos podían hacer valer sus derechos. La libertad de trabajo favoreció la explotación sin control de las nuevas clases sociales; la de los trabajadores que no tenían otra cosa que ofrecer que su fuerza de trabajo; convertida en mercancía, entraron en el juego de la ley del mercado de la oferta y la demanda. Con las teorías del “dejar hacer y dejar pasar” (*laissez faire y laissez passer*) es como se hace presente el liberalismo económico, fundado en la libre iniciativa individual, motivado por el deseo de lucro; en el libre juego de las leyes naturales del mercado, lo que presuponía una desmedida explotación del hombre, lo que ocasionó que surgieron hombres y corrientes de pensamiento que estuvieron en contra de aquel estado de explotación y en contra del Estado vigilante que permitía la explotación de los trabajadores.

Dos corrientes de pensamiento se hicieron presentes:

Por un lado, corriente socialista, dirigida por Carlos Marx y Federico Engels. Marx con su obra “El Capital” (1867, 1885 y 1894) hizo un análisis cabal del modo capitalista de producción como formación económico-social: descubrió la ley que rige su nacimiento, su desarrollo y su muerte. El Capital representa “un modelo de análisis científico, según el método materialista, de una sola --y la más complicada-- formación social, un modelo reconocido por todos y que nadie ha sobrepasado” (Lenin)¹⁶. La economía política burguesa, hasta en sus mejores representantes, concebía el régimen capitalista como la forma “natural”, eterna de la sociedad. En cambio, con El Capital, Marx fundamentó, de manera irrefutable, y desarrolló la tesis --ya defendida por él antes en otros trabajos--, de que el régimen capitalista de las relaciones sociales constituye una forma transitoria, histórica, de la producción social; forma que, regida por una ley

¹⁶ ROSENTAL, M. Y IUDIN P. “Diccionario Filosófico marxista”. Ediciones Pueblos Unidos. Montevideo, Uruguay. 1946. 332 pp. Consultado en: <http://www.filosofia.org/urss/img/1946dfm.pdf> Páginas 32-36

natural, aparece en una determinada fase del desarrollo de la humanidad, pero que de acuerdo con esta misma ley debe perecer en el fuego de la revolución proletaria, cediendo su lugar a formas nuevas, más progresistas, de la vida social.

Por otro lado, la Doctrina Católica con su encíclica Rerum Novarum (1891) del Papa León XIII, que formuló los principios de la “Doctrina Social de la Iglesia”¹⁷ en la que el Papá pretendía restablecer la paz en el violento conflicto surgido entre el capital y el trabajo, en lo que denominó “la cuestión obrera”; en el versículo 14, expresa:

“Cierto es que para establecer la medida del salario con justicia hay que considerar muchas razones; pero, generalmente, tengan presente los ricos y los patronos que oprimir para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas. Y defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen, que llama a voces las iras vengadoras del cielo. «He aquí que el salario de los obreros... que fue defraudado por vosotras, clama; y el clamor de ellos ha llegado a los oídos del Dios de los ejércitos»

Por último, han de evitar cuidadosamente los ricos perjudicar en lo más mínimo los intereses de los proletarios ni con violencias, ni con engaños, ni con artilugios usurarios; tanto más cuanto que no están suficientemente preparados contra la injusticia y el atropello, y, por eso mismo, mientras más débil sea su economía, tanto más debe considerarse sagrada”.

Es importante subrayar que esta encíclica proponía, como lo cita el Dr. José Luis Soberanes Fernandez,¹⁸ una doble intención: intenta ofrecer soluciones a las problemáticas históricas de su época de un modo que sea fiel y coherente con los principios cristianos, pero también pretende demostrar que no todos los caminos para enfrentar problemáticas son correctos, ya que no solo resultan ser los medios

¹⁷ FERNANDEZ Aguado, Javier. “En el Centenario de la Rerum Novarum”. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/CESE9191110053A/11223>. Consultado el 12 de Septiembre 2020.

¹⁸ SOBERANES Fernandez, José Luis. Una Historia Constitucional de México. México:IIJ-UNAM, 2019. 2 T. P. 905

ineficientes, si no que además conducen a un estado que, por una parte, no es mejor que en el que estaba y, por otra, va en contra de los principios morales cristianos, que en síntesis se traduce en un orden social basado en la justicia social, que consisten en el derecho a la educación y el derecho a un salario justo.

1.1.5 El Trabajo en el Siglo XX.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa de la relación de trabajo subordinado y persona.¹⁹ Esta época abarca hasta la primera Guerra Mundial, en 1914, que al finalizar promovió la fundación de la Organización Internacional del Trabajo.²⁰

La Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917 fue la primera en el mundo que incorporó garantías sociales en materia de Trabajo, incluidos los aspectos individuales, colectivo y la previsión social.; se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123 y que sirvieron de ejemplo a otros países latinoamericanos.

En Alemania, en 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital, y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones. Esta Constitución reconoció como dos clases sociales a los trabajadores y a los patrones, cuyos intereses eran opuestos. Asimismo, promulgo varios principios, entre ellos:

a) La Libertad de asociación. - Trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado; esto es, la Libertad de asociación profesional frente al Estado.

¹⁹ Datos tomados de la página web: *¿Cuáles son los derechos sociales y qué aplicación tienen?* (junio de 2016). Obtenido de ACNUR Comité Español: <https://eacnur.org/blog/cuales-los-derechos-sociales-aplicacion-tienen/>, fecha de consulta: 11 de julio, 2020.

²⁰ Terminó la guerra con el Tratado de Paz de Versalles de 1919, estipulando la protección de los principios de la clase proletaria y, su ejecución se da con la creación de la Sociedad de las Naciones y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

b) El segundo se relaciona con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativo: los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas, que producían la ruptura de los contratos individuales de trabajo por incumplimiento; esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas. Tampoco tenían que pactar con las asociaciones profesionales obreras ni celebrar contratos colectivos.

c) El tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivamente el Estado; el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patronos. Por la vía legislativa el Estado podía imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenía el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos.

En síntesis, la Constitución de Weimar creó el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital. De manera imperativa se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patronos.

El Tratado de Versalles planteó que el trabajo no debe considerarse una mercancía o artículo de Comercio. Este tratado de Paz se firmó el 28 de Junio de 1919, paralelo a otros tratados internacionales mediante los cuales pusieron fin al Estados de Guerra.

En este tratado por primera vez se le atribuye importancia internacional al problema social del trabajo, y se intenta darle solución mediante recomendaciones a las naciones signatarias y el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo; así, la Primera Guerra mundial marcó el punto de partida en la evolución de los derechos sociales.

Por su parte, la segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945, aunque detuvo el progreso social, permitió el surgimiento de nuevos documentos en los que se reconocía que el derecho del trabajo es una de las garantías sociales más importantes.

Con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada el 10 de Mayo de 1944, en Filadelfia²¹, se reafirmaron los principios básicos de la Organización Internacional del Trabajo y que son:

- a) *El trabajo no es una mercancía;*
- b) *La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*
- c) *la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*
- d) *la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común²².*

El mismo documento en el punto II, expresamente dice:

“La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) *Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;*
- b) *El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;*

²¹ Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Consultada en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf> 28 de Noviembre de 2020.

²² Op.Cit. Punto I y II.

c) *Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;*

d) *Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y*

e) *al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada”.*

Documento trascendental para el mundo del trabajo y las relaciones laborales.

En la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California, el 27 de junio de 1945, intentaba promover el *“trabajo permanente para todos”*.

En el preámbulo de la Constitución francesa aprobada en el referéndum del 13 de Octubre de 1946, se afirma: *“Toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo”*.

La Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) es el documento con que culmina el proceso de la declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948. En su artículo 23. inciso 1º se establece:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo”.

Tal progreso sirvió como base para el reconocimiento de los derechos sociales y se incluyeron en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de

Diciembre de 1948²³, aprobada en París, con un total de 30 artículos que describen las garantías y los principios que le corresponden a cualquier persona independientemente de su origen, nacionalidad, orientación sexual, religión, ideología política, género y edad.

Los derechos sociales precisado en esta Declaración son:

“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 23.- 1. 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.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho 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.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

²³ Declaración Universal de los Derechos Humanos.

https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf consultada el 10 de Noviembre de 2020

Artículo 25.- 1. 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 y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad...”

Más tarde, fueron ratificados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito por la ONU, en el año 1966²⁴.

Los derechos sociales que dieron origen a lo que se llamó Estado Social se pueden resumir en:

- Derecho a un empleo y a un salario justo.
- Derecho a la protección social en casos de necesidad (seguridad social, bajas laborales, desempleo, jubilación, maternidad).
- Derecho a la vivienda.
- Derecho a la educación gratuita y de calidad.
- Derecho a la sanidad.
- Derecho a un entorno saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública de la comunidad.
- Derecho a la alimentación y a la soberanía alimentaria.

Podemos apreciar de esta breve síntesis sobre la evolución del Derecho del trabajo y la lucha emprendida por los que menos tienen, los que solamente tienen su fuerza de trabajo que aportar en un proceso productivo y la búsqueda de la reivindicación de los derechos de los trabajadores que fueron reconociéndose en el paso del tiempo.

²⁴ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultado en: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf el día 15 de Noviembre 2020.

CAPÍTULO SEGUNDO EL ESTADO SOCIAL Y SU INESTABILIDAD POLITICA

2.1 Concepto de Estado.

Existen diversos conceptos de la palabra Estado, desde su magnificación Hegeliana, al mencionar que todo lo que el hombre es, se lo debe al Estado, hasta la concepción de Marx como un instrumento de dominio de una clase sobre otra. Asimismo, se le puede catalogar como el territorio que cuenta con organización jurídica para gobernar a la sociedad que lo integra en beneficio de la convivencia, la armonía la paz y el bien común.

El Estado sobrevino para sujetar un orden económico y social fracturado, una dominación de clase y una modalidad específica de división del trabajo. Los resultantes del desarrollo de las fuerzas productivas; es una idea vieja y sólida que rememora a Engels. En la historia de la iniquidad fue lo primero y se debe concebir como premisa de aquella ruptura, requisito de la desigualdad y de la explotación social.

La palabra Estado en su etimología proviene de la voz latina *status*²⁵, la cual tomó sentido político de unidad política moderna con Nicolás Maquiavelo (fundador y padre de la ciencia política; el primero en usar la palabra Estado en sentido moderno).

Para Maquiavelo "*Todos los Estados, todas las dominaciones que tuvieron y tienen autoridad sobre los hombres, fueron y son o repúblicas o principados*".²⁶

Rousseau en su obra "*El Contrato Social*", plasmó que el hombre vivió en una edad primitiva de completa libertad, en igualdad con los demás. No obstante, la necesidad de subsistir hizo que el hombre desarrollara propios intereses y como resultado de ello, el enfrentamiento y la desigualdad entre los mismos, terminando así el Estado Primitivo.²⁷

²⁵ Diccionario de Historia Universal I. Ed. Rioduero, España, 1980. P.35

²⁶ MAQUIAVELO, Nicolás. *El Príncipe*. Florencia: Espasa Calpe, S. A., p. 03.

²⁷ Cfr. JACOBO ROUSSEAU, Juan. (1999). *El Contrato Social o Principios de Derecho Político*. (Copyright, Ed.). Obtenido de www.elaleph.com, fecha de consulta: 09 de agosto, 2019.

Así bien, para recuperar la libertad se sometieron a un gobernante y finalmente se originó el Estado.

En consideración de Francisco Porrúa Pérez, indica que:

“El Estado como ente cultural tiene por objeto la obtención de un fin. Ya sabemos que todo producto de la cultura se caracteriza por llevar dentro de sí una finalidad, aquello para lo cual es creado por el hombre. Siendo el Estado una institución humana, tiene naturalmente un fin. No puede dejar de tenerlo. Los hombres que componen el Estado, los gobernantes y gobernados, al agruparse formando la sociedad estatal, persiguen un fin. El Estado encierra en su actividad una intención que es la determinante y el motor de toda su estructura. El fin será el que determine las atribuciones, la competencia material de los diferentes Órganos del Estado y en función de esa competencia se crearán órganos. En este fin está la razón última del Estado y su diferencia específica con otras sociedades²⁸...”

Por tanto, se puede definir al Estado como el órgano superior soberano e independiente por encima del cual no existe autoridad superior.

2.2. Elementos del Estado.

El Estado suele ser confundido con Gobierno, sin embargo, se debe aclarar que el gobierno es simplemente un elemento del mismo.

Ciertamente, la misión prioritaria que deberá tener cualquier Gobierno del mundo independientemente de su intención política es crear un sistema que les garantice a largo plazo a quienes viven en el Estado una buena calidad de vida, en el cual se les asegure el acceso a la salud, a la educación, al crédito, a una propiedad, a la vivienda y a una pensión cuando ya hayan culminado el lapso de actividad laboral.

²⁸ PORRUA PEREZ, Francisco. Teoría del Estado. Ed. Porrúa, México, 32^a. Ed. 1999. P.198

Los elementos del Estado son todos aquellos que lo conforman, y entre ellos: la Población o Nación, el Territorio, la Soberanía o Poder que se ejerce y el Gobierno.

2.2.1. La Población.

Son todos aquellos individuos que conforman una sociedad, ubicada en un territorio determinado por el Estado, los cuales persiguen un bien común con los gobernantes.

La población se percibe bajo dos perspectivas diferentes, como un grupo humano y como nación.

- Como grupo humano: Personas que habitan en un territorio a las cuales se les aplica una serie de normas jurídicas para el establecimiento de su orden. Cada persona persigue obtener su propio bienestar, normalmente separados por niveles económicos. Existen gobiernos que no toman en cuenta el bienestar de toda la Población, simplemente por tener culturas o creencias religiosas distintas, y esto se ha podido observar en toda la historia de la humanidad.
- Como nación: Versa en una población más unida en cuanto a mismas creencias religiosas y con metas comunes, estos se sienten unidos por lazos materiales, con el sentimiento de pertenencia en el Estado y todo lo que lo conforma.

Existen varios tipos de naciones, por ejemplo: cuando tienen un idioma y cultura tan fuerte que al momento de ver a una persona que no forme parte de ellos o tenga pensamientos distintos, simplemente optan por excluirlo de su sociedad, así también se tiene a las naciones que buscan el bien común, donde todas las personas conforman la misma, sin importar su raza o etnia.

2.2.2. El Territorio.

Elemento físico del Estado. El espacio geográfico en el que vive una población la cual es inviolable e inalienable. Se comprende por el espacio aéreo, el marítimo, el suelo y el subsuelo que conforman al Estado.

Las divisiones más comunes de los territorios son, las provincias, las ciudades y las localidades o regiones.

La formación estatal supone un territorio. Sin la existencia del mismo, no podría suceder el Estado. No por afirmar lo anterior, se busca decir que, el Territorio forma parte de la esencia del Estado, simplemente es un elemento necesario para su vida.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 42²⁹ de nuestra carta Magna, nos indica que es la superficie terrestre o subsuelo, espacio aéreo y las porciones de mar que bañan el territorio, donde el Estado pueda ejercer su soberanía, así como donde realice su unidad y pueda imponer su potestad, de acuerdo a normas creadas o reconocido por el propio estado.

2.2.3. El Poder.

Implica la fuerza que ejerce el Gobierno del Estado a su población, la cual, tiene mucha relevancia con respecto al orden que se desee establecer en un Territorio y sus habitantes.

²⁹ “Artículo 42. El territorio nacional comprende:

I. El de las partes integrantes de la Federación;

II. El de las islas, incluyendo los arrecifes y cayos en los mares adyacentes;

III. El de las islas de Guadalupe y las de Revillagigedo situadas en el Océano Pacífico;

IV. La plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, cayos y arrecifes;

V. Las aguas de los mares territoriales en la extensión y términos que fija el Derecho Internacional y las marítimas interiores;

VI. El espacio situado sobre el territorio nacional, con la extensión y modalidades que establezca el propio Derecho Internacional”.

Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

La palabra soberanía proviene del latín *súper omnia* que significa, poder supremo, y se puede interpretar como la potestad de todo; comprende los ámbitos de una nación, como lo económico, jurídico, político y social.

Nuestra constitución Mexicana la describe en el artículo 39³⁰, donde plenamente otorga al pueblo toda forma de toma de decisiones y es quien tiene la potestad de alterar o modificar la forma de gobierno, de considerarlo necesario.

La relación entre los elementos del Estado debe ser estrecha y buena, para conseguir que todas las partes obtengan beneficios (bien común).

Entre los diferentes Estados se deben respetar sus fronteras e ideales, para que a su vez exista paz entre las diferentes sociedades que habitan en todo el territorio terrestre.

2.2.4. El Gobierno.

Se refiere a la organización u ordenamiento jurídico que se regula por un sistema normativo, con el fin de lograr que la sociedad se mantenga bajo un margen de buen vivir entre la comunidad.

Asimismo, es la logística política de un Estado, es decir, es el elemento a través del cual se formula, expresa y concretamente la voluntad del mismo.

Se constituye por una serie de instituciones que dotan al Estado la autoridad para administrar cuestiones que le atañen, tales como: la administración de las riquezas, la optimización de los servicios (educación, salud, protección), entre otros.

En este sentido, el Estado ejerce su soberanía a través de los diferentes órganos de Gobierno³¹, y su división puede variar de un lugar a otro. Sin embargo, de manera común incluye tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

³⁰ “Artículo 39. La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno”.

Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

- El Poder Ejecutivo, es el órgano encargado de reforzar la ley y hacer que se cumpla por los ciudadanos y los extranjeros dentro del territorio nacional.
- El Poder Legislativo, es el encargado de formular las leyes que regulan el accionar del Gobierno y de los ciudadanos dentro del Estado.
- El Poder Judicial, es el órgano encargado de sancionar a aquellos que no cumplan con la normatividad.

2.3 Concepto de Sociedad.

La palabra sociedad proviene latín *societas* que significa, asociación amistosa con los demás. De manera general, es un grupo de seres humanos que viven de una manera organizada.

La sociedad humana supone la convivencia y la actividad conjunta del hombre conscientemente organizado u ordenado e implica un cierto grado de comunicación y cooperación.

De igual modo, es un colectivo de ciudadanos de un país, sujetos a la misma autoridad política, las mismas leyes y normas de conducta, organizados socialmente y gobernados por las entidades que velan por el bienestar de este grupo.

En palabras de Aristóteles, “...el hombre es un ser naturalmente sociable, y que el que vive fuera de la sociedad por organización y no por efecto del azar es, ciertamente, o un ser degradado, o un ser superior a la especie humana...”.³²

Tan así que, el hombre racional e individual no es autosuficiente y requiere de la ayuda y protección de su especie, por ello, el hombre necesita vivir en sociedad.

³¹ Al igual que los conceptos anteriores, el artículo 41 de la CPEUM indica:

“Artículo 41. El pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, en los casos de la competencia de éstos, y por los de los Estados y la Ciudad de México, en lo que toca a sus regímenes interiores, en los términos respectivamente establecidos por la presente Constitución Federal y las particulares de cada Estado y de la Ciudad de México, las que en ningún caso podrán contravenir las estipulaciones del Pacto Federal”.

Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

³² *Aristóteles política*. (s.f.). Obtenido de <http://www.librodot.com>, fecha de consulta: 15 de agosto, 2018.

2.4 Concepto de Derecho.

La palabra derecho proviene del vocablo latino *directum* que significa, no apartarse del buen camino, seguir el sendero señalado por la ley, lo que se dirige o es bien dirigido. En general, se entiende por derecho; al conjunto de normas jurídicas, creadas por el Estado, para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento se prevé una sanción judicial.³³

En su tesis doctoral Emile Durkheim “*sostenía que el origen del Estado radica en la división social del trabajo*”.³⁴

Existe división de trabajo cuando una sociedad adquiere un grado de desarrollo, de manera que, se produce un desdoblamiento de tareas productivas. Así, se generaría una diferenciación ocupacional en la que funciones y tareas productivas quedan asignadas a personas distintas.

Aún más, el derecho tiene como núcleo la existencia del ser humano, por ello, su contenido y finalidad reguladora se justifican en la medida que sus efectos benefician a éste, se encuentran armonizados entre los intereses individuales y los de la sociedad en que se encuentra inmersa la persona.

En conclusión, se denomina derecho a todo el sistema normativo que regula la conducta humana dentro de una sociedad. Teniendo como base los principios de justicia, y en un plano más complejo el de igualdad. En este sentido, a partir del derecho se pueden resolver conflictos que se produzcan en el ámbito de la convivencia social.

La triada Estado, sociedad y derecho ha definido la existencia y desenvolvimiento del ser humano a lo largo de su historia; a pesar de que en tiempos

³³ FLORES GOMES GONZÁLEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. (1986). *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. (25 ed.). México: Porrúa., p. 50.

³⁴ GORDILLO PÉREZ, Luis I. (diciembre de 2016). ¿Por qué surge el Estado? Una Metodología Holística para entender el Origen, la Función y los Retos del Poder Público. *Revista Pensamiento*. 72. (272)., págs. 563-591.

remotos parece no poseer el mismo peso institucional con el que hoy en día se puede caracterizar, tal grupo ha demostrado ser la columna vertebral de la vida del hombre.

2.5 El Estado de Derecho.

El artículo 39 de la CPEUM, establece que la soberanía de la nación reside en el pueblo, no obstante, lo delega al Estado, para que lo ejerza a través de sus poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), lo anterior; respetando los derechos humanos de los ciudadanos.

Entonces, ¿qué es el Estado de derecho? De acuerdo con el Diccionario de Derecho de Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, *“Es aquel cuyo poder se encuentra determinado por preceptos legales, de tal modo que no puede exigir de sus miembros ninguna acción u omisión que no tenga su fundamento en la existencia de una norma jurídica preestablecida”*.³⁵

El Estado no existe por sí mismo, es un cumulo de relaciones que buscan el bien común, y para vivir se requiere de las voluntades colectivas, esto es, beneficios sociales en torno al mismo.

Ahora bien, promover el Estado de derecho en plano nacional e internacional es uno de los aspectos esenciales de la misión de las Naciones Unidas. Es necesario, se establezca el respeto al mismo, para así, lograr paz duradera posterior a algún conflicto, proteger de manera amplia los derechos humanos y lograr progreso y desarrollo económico sostenido.

El principio de que todos, desde el individuo hasta el propio Estado deben ajustarse a la normativa que se promulga públicamente, se hace cumplir por igual y se aplica con independencia; es un concepto fundamental que impulsa gran parte de la labor de las Naciones Unidas.

³⁵ DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. (1999). *Diccionario de Derecho*. (27 ed.). México: Porrúa., p. 276.

De esta manera, el principio del Estado de derecho consagrado en la Carta de las Naciones Unidas, abarca elementos que atañen al desarrollo de las relaciones entre Estados.

*“Para las Naciones Unidas, el concepto de “Estado de derecho” ocupa un lugar central en el cometido de la Organización. Se refiere a un principio de gobierno según el cual todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están sometidas a unas leyes que se promulgan públicamente, se hacen cumplir por igual y se aplican con independencia, además de ser compatibles con las normas y los principios internacionales de derechos humanos. Asimismo, exige que se adopten medidas para garantizar el respeto de los principios de primacía de la ley, igualdad ante la ley, rendición de cuentas ante la ley, equidad en la aplicación de la ley, separación de poderes, participación en la adopción de decisiones, legalidad, no arbitrariedad, y transparencia procesal y legal”.*³⁶

En efecto, el Estado y el derecho son un binomio necesario para la buena articulación de cualquier sociedad, el Estado necesita de la legitimidad que el derecho le brinda, para encuadrar su actuación y limitar el actuar del gobernado.

Sergio R. Márquez en su obra *“Estado de Derecho en México”*, señala los elementos para un verdadero Estado de derecho:

- a) *“Imperio de la ley: ley como expresión de la voluntad general.*
- b) *División de poderes: legislativo, ejecutivo y judicial.*
- c) *Legalidad de la Administración: actuación según ley y suficiente control judicial.*
- d) *Derechos y libertades fundamentales: garantía jurídico formal. Son de agregarse en el actuales sistemas jurídico-políticos de transición que vivimos dos más:*
- e) *Existencia de un tribunal constitucional, y la;*

³⁶ Eliasson, J. (s.f.). *Las Naciones Unidas y el Estado de Derecho*. Obtenido de la ONU y el Estado de Derecho: <http://www.un.org/es/ruleoflaw/>, fecha de consulta: 01 de agosto, 2018.

f) *Independencia de los órganos constitucionales administrador y resolutor de controversias en las elecciones*".³⁷

Pese a que, una sociedad viva de acuerdo con sus leyes, no le garantiza vivir en un Estado de derecho, de ser así, solo se reconocería como un Estado de legalidad. En México aún no se llega a la totalidad de un Estado de derecho, si bien, el sistema y la voluntad política parecieran no coincidir.

2.6 El Estado Social de Derecho.

El creador del concepto es el jurista alemán Hermann Heller (1891-1933).³⁸ La descripción del Estado social de derecho es un tema de relevancia en la reflexión jurídica actual, sin embargo, la teoría sobre el mismo es limitada.

Si bien es cierto, el Estado de bienestar Keynesiano³⁹ fue determinante en la construcción del Estado social de derecho. Su mecanismo de intervención estatal para corregir los desajustes económicos y sociales generados por el capitalismo, constituyeron las bases de accionar del Estado social.

³⁷ MÁRQUEZ RABAGO, Sergio R. (s.f.). *Estado de Derecho en México*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: www.juridicas.unam.mx, p. 213., fecha de consulta: 17 de agosto, 2018.

³⁸ Se le debe no sólo la elaboración de la concepción moderna del "*Estado Social de Derecho*", sino también la defensa de su mantenimiento y su perfeccionamiento como Estado Socialista de Derecho a través de procedimientos democráticos frente a los defensores de los regímenes totalitarios que apostaban y continúan haciéndolo por su desmantelamiento o redefinición minimalista ("*Estado Post-Social*" o "*Estado Residual*"). Por primera vez en 1930 plantea la tesis entre Estado de Derecho y Dictadura. Una alternativa que tuvo un trágico desenlace apenas tres años después con el ascenso de Adolf Hitler al poder, el posterior avasallamiento de Europa, la Segunda Guerra Mundial, el aniquilamiento de millones de seres humanos, el holocausto judío, la destrucción de incalculables riquezas materiales y culturales, en síntesis, con la amenaza de expansión del totalitarismo en el mundo, que afortunadamente se frustró con la derrota del nazismo. Quedaba así sobradamente demostrado que la alternativa señalada por Heller, víctima de la dictadura, era real. FERNÁNDEZ LEOST, José Andrés. (agosto de 2004). La Teoría del Estado de Hermann Heller. *Revista El Catoblepas*. (30). 19. Obtenido de <http://nodulo.org/ec/2004/n030p19.htm>, fecha de consulta: 02 de agosto, 2019.

³⁹ John Maynard Keynes es considerado como uno de los economistas más influyentes del siglo XX, cuyas ideas tuvieron y tienen una fuerte repercusión en las teorías y políticas económicas.

El Estado social⁴⁰ denominado también como Estado social de derecho, se implantó progresivamente a través de programas de seguridad social, sistemas tributarios progresivos para financiar obras públicas, políticas fiscales, monetarias, entre otras, y comprendió una amplia concepción política, económica, social y jurídica que lo diferencia del Estado bienestar, que fue una respuesta de un Estado frente a la crisis de los treinta, y se limitó a fundar una política económica y social.

Por ello, el Estado social de derecho se convirtió en una nueva propuesta que terminó remplazando al Estado liberal de derecho.

Sea como sea, el surgimiento del Estado social se da en un contexto histórico en el que están presentes tres condiciones:

- a) El individuo es incapaz de satisfacer por sí sólo, o con la ayuda de su entorno social más inmediato, sus necesidades básicas;
- b) Surgen riesgos sociales que no pueden ser enfrentados por las vías tradicionales, basadas en la responsabilidad individual;
- c) Se desarrolla la convicción social de que el Estado debe asumir la responsabilidad de garantizar a todos los ciudadanos un mínimo de bienestar; si el Estado no cumpliera con esa obligación, se pondría en duda su legitimidad.

El Estado social de derecho busca: *“1) defender la autonomía del individuo frente a la arbitrariedad pública y privada; 2) promover la participación real y efectiva de las personas en las decisiones políticas o sociales que las afectan y, 3) procurar las condiciones materiales que permitan la mínima igualdad necesaria para que las personas puedan, realmente, ser libres”*.⁴¹

⁴⁰ México se estructuró como un Estado social a partir de la Constitución de 1917, en ella fueron plasmadas las aspiraciones de las clases sociales más vulnerables: los obreros y campesinos, quienes anhelaban mejores condiciones laborales y de vida. El texto constitucional fue la consecuencia inmediata del movimiento revolucionario iniciado en 1910 por Francisco I. Madero. La Revolución Mexicana fue la primera Revolución de corte social en el mundo.

⁴¹ GARCÍA, Mauricio, citado por JUNIELES ACOSTA, Irina Alejandra. (junio de 2001). La Necesidad del Estado Social de Derecho para el Fortalecimiento de la Democracia en la Coyuntura Colombiana. *Revista Mediações*. 6. (1)., págs. 83-97.

Al margen de la legalidad, el Estado tiene como fin el proteger los derechos humanos de los ciudadanos. Por tal motivo, en la mayoría de las constituciones nacionales se especifica que el Estado es una institución social y de derecho.

El concepto está orientado a corregir desigualdades sociales y económicas propias del capitalismo. Para que sea posible, es necesario que desde las instituciones públicas se impulsen medidas para mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía.

2.7 Elementos del Estado Social de Derecho.

En el Estado social de derecho se configuran diversos derechos y obligaciones para las personas, ya sea en el espacio privado o público. Resulta complejo enlistar sus elementos identificadores, no obstante, la búsqueda de la justicia social y la solidaridad como valores centrales identifican este modelo de organización social.

Su aplicación comprende principios como la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la vida, la integridad personal, la igualdad, la prohibición de toda discriminación, derecho a la vivienda, la educación y el trabajo.

Katz resume los elementos del Estado social de derecho de la siguiente forma:

“1. obligación de establecer condiciones de vida soportables, estándares mínimos para toda la sociedad o mínimo existencial. 2. Seguridad social (seguro social, código de asistencia). 3. Igualdad social (igualdad de oportunidades, protección a los socialmente débiles). La igualdad no es un principio absoluto, se refiere a un tratamiento favorable a los socialmente desfavorecidos y, en todo caso, igualdad de “chances”. 4. Equidad social, o sea la eliminación de abusos originados en el poder económico o en relaciones personales de dependencia. El Estado social “penetra todos los derechos fundamentales”. 5. Sistema jurídico público de indemnizaciones en el caso de intervenciones del Estado en los derechos de los individuos. 6. Igualmente debe haber un comportamiento social justo del individuo frente al Estado, lo que implica un sentido responsable de la propiedad, cooperación

proporcional a las necesidades financieras y subsidiaridad del derecho social".⁴²

De tal forma que, el Estado mexicano debe brindar condiciones mínimas iguales para garantizar la vida de las personas, de no hacerlo, se podría generar algún daño irreparable a las mismas; quedando responsable internacionalmente de las consecuencias que el menoscabo genere.

2.8 Armonía entre el Estado de Derecho y el Estado Social del Derecho.

Desde que surgió el Estado social se equilibraron las discrepancias con el concepto de Estado de derecho, ya que, no se tenía certeza de si los principios del Estado social constituían verdaderos cimientos y obligaciones jurídicas.

Numerosos autores han puesto en duda la naturaleza jurídica del Estado social, considerándolo como un supuesto ético; llegaron a pensar que no existía o no se podían nivelar constitucionalmente, el único garante que cumplía era el Estado de derecho (se encuentra regulado en la CPEUM), mientras que el Estado social es una línea de acción política susceptible de orientarse por distintos modelos y cuya realización capitalmente corresponde al derecho administrativo, el derecho económico y al derecho laboral. Los derechos sociales no pasan de ser proposiciones programáticas que pueden vincular a los poderes públicos, pero sin desprenderse una aplicación inmediata.

Otros autores se han encargado de defender el carácter jurídico de las disposiciones del Estado social, y especialmente los principios de vinculación y responsabilidad social del Estado.

De modo que no existe conflicto, el Estado social complementa al Estado de derecho al proponerse la creación de los presupuestos materiales para el ejercicio de los derechos de libertad. Así lo ha aceptado la jurisprudencia alemana, desde el momento en que su ley fundamental incorporó el principio de Estado social de derecho.

⁴² KATZ, Alfred, citado por VILLAR BORDA, Luis. (diciembre de 2007). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Revista Derecho del Estado*. (20)., p. 88.

Es claro que, la obligación estatal de equiparar intereses y promover un orden social justo requiere verse plasmado en primera línea en la legislación. Como también lo es que, el Estado social se realiza con los medios que ofrece el Estado de derecho.⁴³

2.9 Política Social en Tiempos de Crisis.

Se viven y aproximan tiempos difíciles, el mundo desarrollado cada día se acerca peligrosamente a espacios de recesión, con mercados de trabajo débiles en donde no se respetan derechos sociales y una creciente incertidumbre respecto de la repercusión global de esta situación.

No se debe confundir convicción con conveniencia, es decir, decisiones que solo son de interés particular.

Las decisiones políticas que toma el Poder Legislativo Federal y Local tienen repercusiones importantes, por ello, deben contar con capacidad política para ampliar y profundizar su integración económica, social y política para superar toda clase de dificultades en el camino.

La OIT para sus fundadores, fue inspirada considerando las condiciones precarias de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos; el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal.

Después de décadas de lucha social en el siglo XX, concibieron una institución tripartita que promoviera la justicia social con el fin de cultivar la paz por medio de las normas internacionales del trabajo. Convencidos de que el trabajo no era una mercancía y de que la pobreza en cualquier parte constituiría una amenaza para la prosperidad de todos.

⁴³ Cfr. *Ibidem.*, p. 89.

La Unión Europea y la OIT, comparten la premisa de que la paz duradera solo puede asegurarse mediante una cooperación regional e internacional que apunte a la justicia social, y esté guiada por las necesidades de la gente.

La OIT ha puesto en práctica valores para el cumplimiento del trabajo decente:

- a) *“El diálogo social que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores con el fin de elaborar políticas legítimas, eficaces y equitativas por medio de la creación de consensos.*
- b) *El respeto por los derechos humanos y la democracia, incluso en el lugar de trabajo, mediante el cumplimiento de normas laborales internacionales.*
- c) *El compromiso con un crecimiento y un progreso social equilibrados que ofrezcan oportunidades amplias y justas de trabajo decente y de distribución equitativa de los beneficios”.*⁴⁴

El trabajo de calidad es fuente de dignidad personal, asimismo, empapa de estabilidad a las familias; ya que, al no tener empleo una familia la hace vulnerable y desdichada.

La sociedad espera se plasmen acuerdos que lleven a nuevos caminos y al generar políticas públicas las hagan pensando en ellos. Es así como, el Poder Legislativo Federal y Local se encuentran ante una tarea de total responsabilidad en la defensa de los derechos sociales de la sociedad.

⁴⁴ SOMAVÍA, Juan. (2014). *El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Copyright., p. 201.

CAPÍTULO TERCERO

EL TRABAJO Y LA JUSTICIA SOCIAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN

3.1 La Complejidad de una Globalización Justa.

La justicia social por naturaleza distribuye de manera equitativa, todo aquello que se considera el bien común en una sociedad, asimismo, promueve el respeto de los DESC; exige una repartición proporcionada y equitativa de las riquezas de la nación entre las distintas clases sociales.

La búsqueda de justicia social brinda a toda persona igualdad de oportunidades en la participación de riquezas, la cual, ha contribuido a generarlas en su trabajo.

Con la ayuda de las nuevas tecnologías; las personas, los capitales y las mercancías se mueven entre los países con una facilidad y una rapidez que, han creado una red económica global interdependiente, repercutiendo prácticamente en todos los habitantes del planeta.

Es cierto que, la globalización no es del todo negativa, esto es, las nuevas fuerzas económicas brindan oportunidades para el desarrollo económico y la expansión del empleo de cada país, sin embargo, también es cierto que una cantidad desbordante de trabajadores y patrones han tenido que enfrentar desafíos constantes.

La globalización ha llevado a trabajadores y empresas a nuevos destinos, pues la competencia se torna indiscriminada, y los cambios económicos que trae consigo la confluencia de la integración económica mundial con los adelantos técnicos, pueden engendrar inestabilidad y dificultades en la empleabilidad de una gran parte de la población activa de un país.

Se sostiene que, “A pesar de sus beneficios innegables, la globalización no se tradujo en una nueva era de prosperidad para todos. En efecto, a pesar de un fuerte crecimiento económico que había generado millones de nuevos empleos desde principios de los años 90 hasta la crisis de 2008, las desigualdades en el ingreso también aumentaron radicalmente en la mayoría

*de las regiones del mundo. La distribución individual de los salarios se ha vuelto aún más desigual con una creciente brecha entre el 10 por ciento de los trabajadores que reciben los salarios más elevados y el 10 por ciento de aquellos que reciben los salarios más bajos”.*⁴⁵

En la actualidad se exige que el factor humano sea mucho más competente, de no serlo, se busca cabida en los mercados laborales que son intensivos para la mano de obra o que se acogen a niveles de productividad muy bajos.

La demanda de trabajadores calificados ha aumentado, los nuevos empleos son para profesionales y técnicos, dado que, se cree que la mano de obra eficiente le facilitará al país ser mucho más competitivo en su contexto regional y mundial, no obstante, para quienes no tienen acceso a los mercados laborales modernos en los cuales la productividad y los salarios son altos, les queda como alternativa enrolarse en actividades precarias con baja remuneración.⁴⁶

Bajo los nuevos esquemas que impone la globalización, las competencias en la fuerza de trabajo son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de una persona. La tarea de toda nación que aspire a ser competitiva en el entorno mundial será la obtención de factores avanzados, como el recurso humano para ser empleado en la producción y comercialización estratégica de bienes y servicios.

De modo que, la globalización que se debe promover es aquella que sea capaz de implantar y extender la justicia social hasta el último rincón del orbe; porque sólo así, podríamos hablar de un progreso real, pacífico, humano y civilizado.

⁴⁵ Informe mundial sobre salarios 2012/2013: Los salarios y el crecimiento equitativo, OIT, Ginebra, 2013, citado por Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo / Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: Copyright., p. 08.

⁴⁶ Giddens y Hutton señalan: “*La economía del conocimiento está transformando nuestra propia forma de vivir y trabajar, convirtiéndose en medios de producción que han desplazado a muchos tipos de trabajo manual*”. GIDDENS, A. Y HUTTON, W. (2001). *En el Limite (la vida en el capitalismo global)*. Barcelona, España: Tusquets Editores, S.A., p. 41.

3.2 Ética en la Economía Globalizada del Trabajo.

Uno de los significados antiguos de la palabra ética era, *forma de vida*. La globalización no es sólo un asunto económico ni tecnocientífico, sino más bien, propone una forma de existencia, así encerrando un contenido ético.

Abordar la ética junto con la globalización puede llegar a ser complejo, pues, surgen bastantes interrogantes. Por ejemplo: ¿un empleado de una empresa multinacional que se encuentra en Londres tendrá el mismo trato que un empleado que se encuentra laborando en Japón?

La aproximación de la ética rompe paradigmas y a nivel global no es la excepción, ya que, lo que busca es equidad y respeto generalizado. En la mayoría de los casos, falta mucho trabajo en materia de ética para aquellas empresas multinacionales, dado que, es necesario recorrer un largo camino de valores y principios en trabajadores y profesionistas.

En conclusión, la ética debe ser un pilar central en todo el desempeño de las actividades. Trabajar para lograr un clima ético, es un camino seguro hacia organizaciones sólidas, y de esta manera abandonar el campo de la lentitud y del silencio, por el mundo de la velocidad y de la información.

3.3 El Trabajo Decente en una Economía Globalizada.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, aún más, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afecten sus vidas, así también, igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

Así pues, el sentido de urgencia entre los responsables políticos internacionales sobre todo a raíz de la crisis financiera y económica mundial de 2008 es cada vez mayor. Es apremiante se proporcionen empleos de calidad asociados a la protección social y al respeto de los derechos en el trabajo, a fin de alcanzar un crecimiento económico sostenible e incluso la erradicación de la pobreza.

*“El trabajo abarca no solo el empleo asalariado sino también el autoempleo y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de la economía informal y las tareas domésticas, como la cocina y la limpieza, que para mucha gente significan trabajo. Dicho de otro modo, el trabajo decente no refiere solo al empleo asalariado en grandes empresas, por ejemplo, sino que transmite una idea más completa de participación en la economía y la comunidad”.*⁴⁷

El rechazo al modelo actual de globalización ha llevado a respuestas por parte de las organizaciones de trabajadores y de otros grupos sociales organizados, trayendo consigo, un impacto político grande.

Por añadidura, el paradigma del trabajo decente da un paso más en la búsqueda de mejora del cumplimiento y los derechos sociales a nivel global. Se ligó a la OIT en todas sus actividades y programas, aunque, no crea obligaciones vinculantes para los Estados miembros, se tiene una dimensión ética relevante y una visión sobre el desarrollo y el crecimiento económico.

Tan cierto es que, el crecimiento económico no puede ser sostenible ignorándose los derechos de los trabajadores.

De esta manera, la ética en las relaciones laborales internacionales proporciona un rostro humano a la globalización económica. La gran virtud del trabajo decente y de la ética en los vínculos laborales es que constituye un potente marco aglutinador de algunos objetivos estratégicos y transversales de la OIT, que también, hacen suyos las empresas multinacionales, entre ellos:

⁴⁷ RODGERS, Gerry. (s.f.). *El trabajo decente como una meta para la economía global*. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger, p. 14., fecha de consulta: 05 de agosto, 2018.

- Derecho al trabajo.
- La igualdad real y no formal de oportunidades en el empleo y en los ingresos.
- Salario justo e ingresos dignos.
- La justicia social que exige sólidas estructuras públicas de tutela de derechos laborales a través de la administración y los Tribunales laborales.
- La calidad laboral que debe evitar trabajos no declarados o en condiciones no aceptables.
- Priorizar contratos indefinidos.
- Seguridad y salud laboral.
- Dialogo social y reconocimiento de la libertad de sindicación.
- La protección social que demanda a los Estados nacionales políticas públicas de soporte, para la construcción redes de protección y cobertura cuando los trabajadores pierdan su empleo y permanezcan desocupados.

Tal enfoque de “trabajo decente” basado en los derechos para los trabajadores parte de la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, y también, de la necesidad de coherencia entre la política económica, comercial y del empleo.

La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada requiere por parte de la OIT y de las multinacionales la adopción de medidas en el plano internacional y local, en cierta medida, un nuevo sistema de gobernanza de los RR. HH (recursos humanos) internacionales que debe forjarse en torno a los programas laborales internacionales y al código de conducta global y ética de cada compañía.

Asimismo, se proyecte en la toma de decisiones de contratación, promoción, retribución, formación, desvinculación y despido laboral, tanto en plantillas propias como de la cadena global de suministro, no solo el elemento normativo (como garantía de un estricto cumplimiento de las normas), sino también, el elemento ético que aspira a conferir legitimidad a la globalización económica y a la gestión de las relaciones laborales transnacionales.

El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza.

3.4 El Trabajo del Futuro.

Mucho influye, sin embargo, no tiene nada que ver con a donde se dirige la sociedad y con la manera de llegar ahí.

Los países en desarrollo también pueden pasar etapas y hacer uso de nuevas tecnologías en formas creativas, aunque la economía global funciona bien para muy poca gente y sus beneficios no llegan a todos los países. La desigualdad ha aumentado, dado que, son muchos los excluidos por falta de conocimientos, de activos y de oportunidades.

El empleo se hace informal y más precario bajo las presiones competitivas que trae consigo la globalización y así los puestos de trabajo perdidos no se recuperan con facilidad. Es mucha la gente; mujeres, hombres y niños que se sienten tremendamente vulnerables en este mundo en evolución.

Es imperante se de a la economía global amplia legitimidad social, debido a que, actualmente carece de ella, logrando que los mercados trabajen para todos y sirvan por igual. Las economías y las sociedades abiertas tienen que beneficiar a todos.

Se deben adoptar opciones que sean equitativas, para que la gente no solo vea lo correcto y lo justo, sino que, además, llegue a percibir las bases de un crecimiento sostenible a largo plazo. La salud de la economía global en el futuro será frágil si no se amplían las oportunidades en condiciones igualitarias.

Entonces, ¿cómo se debe abordar el trabajo del futuro? Definitivamente no como pronóstico, más bien, como un objetivo. La sociedad requiere a futuro de una economía global que ofrezca oportunidades de trabajo decente en un entorno sostenible.

Se necesitan nuevas formas de regular el mercado de trabajo; es decir que, junto con el apoyo a la innovación y el cambio, se defiendan los derechos laborales y el

acceso al mismo. A causa de la inestabilidad laboral actual, es preciso, se proteja el ingreso y los niveles de vida, combinando flexibilidad con seguridad. Si los puestos de trabajo se pierden con facilidad, son necesarias vías que permitan volver a trabajar lo antes posible.

Por tanto, ¿qué se necesita para corregir el déficit del trabajo decente? Se debe atender la carencia de empleos y pugnar por las deficiencias en materia de derechos laborales, para así, dejar de considerar el trabajo decente como algo inalcanzable a futuro.

3.5 La Modernización y la Justicia Social.

En sentido general, el término *justicia social* es un concepto referido a las situaciones de desigualdad social. Define la búsqueda del equilibrio entre partes por medio de la creación de protecciones o dispares de signo contrario, a favor de los más débiles.

La justicia social debe inclinar la balanza a los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en este caso a los trabajadores. El progreso social se ha ido logrado con tiempo de lucha y constancia por la misma.

No debe pasar de liso la lucha social por parte de los sindicatos: *“El sindicalismo mexicano, tiene sus orígenes en las primeras décadas del siglo XX, cuando la lucha revolucionaria estableció finalmente en la constitución, el derecho de la libertad de asociación. Desde entonces y con apoyo de los gobiernos federales el sindicalismo en México conformó lentamente grupos representativos de diferentes gremios en el país”*.⁴⁸

Motivados por un sin fin de abusos por parte de los patrones para con sus trabajadores; asimismo, la ambición egoísta de querer más y de obtener posiciones en

⁴⁸ Trueba Urbina, Alberto, citado por FLORES, Blas. (18 de septiembre de 2014). *Los Antecedentes Históricos de los Sindicatos en México*. Obtenido de Vale la Pena: <http://gomezporchini.blogspot.com/2014/09/los-antecedentes-historicos-de-los.html>, fecha de consulta: 15 de agosto 2020.

el mercado, hizo que los trabajadores sufrieran condiciones de trabajo inhumanas en donde se encontraron entre la espada y la pared, ya que, si protestaban, serían corridos de la fábrica y otra gente necesitada ocuparía su lugar.

Las grandes ganancias de las industrias se obtenían al precio del sufrimiento de la clase obrera. Vivían en pésimas condiciones de trabajo; tanto la moralidad, la higiene, la seguridad y salud, no causaban ninguna preocupación al patrón. Las mujeres y niños eran explotados sin piedad y se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, sin importar expusieran sus vidas.

En virtud de lo anterior, en México llegaron las primeras apariciones de lo que serían los sindicatos a partir del 16 de septiembre de 1872, cuando se fundó la primera asociación de tipo profesional (círculo de obreros). Esta organización llegó a contar en sus filas al mes de octubre de 1874, con 8, 000 trabajadores, en su gran mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos.

“El 5 de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más”.⁴⁹

En Cananea, Sonora, se fundó la *Unión Liberal Humanidad* y en Orizaba, Veracruz, el *Gran Círculo de Obreros Libres*, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Posteriormente, en 1912, se fundó el *Departamento del Trabajo* y en 1913, se estableció la *Casa del Obrero Mundial*, conmemorando por primera vez en México, el día 01 de mayo, exigiendo la jornada laboral de 8 horas y el descanso dominical.

⁴⁹(s.f.). Obtenido de El Sindicalismo:

<http://www.xoc.uam.mx/~orom3192/restomundo/EL%20SINDICALISMO.htm>, fecha de consulta: 25 de agosto, 2020.

A lo largo de estos acontecimientos y logros obtenidos por la clase obrera y trabajadora llegó a México, el reconocimiento oficial por el Estado a este tipo de uniones. En consecuencia, el Congreso de 1918, exigió la reglamentación del artículo 123 de la CPEUM.

La OIT probó una Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Si bien, el respeto por las normas laborales fundamentales debe transformarse en la norma de la economía global.

“El rasgo distintivo del comienzo del nuevo milenio es la globalización, que ha generado crecimiento económico, nuevas perspectivas de creación de riqueza, nuevas tecnologías y nuevos métodos de trabajo. Básicamente se trata de un nuevo escenario global, pero sigue teniendo un gran defecto: sus beneficios no llegan a la mayoría. En otras palabras, todavía no califica en justicia social”.⁵⁰

De manera que, los mercados deben beneficiar a todos y pueden hacerlo. No obstante, eso no sucederá si no existe compromiso activo en hacer que la modernización y la justicia avancen al mismo ritmo.

Identificar las políticas pertinentes es responsabilidad de la estructura tripartita de la OIT. Este diagnóstico no es nuevo. Los sindicatos dicen lo mismo en reiteradas ocasiones. Lo que sí es nuevo es que, los gobiernos con mucho peso pregonen que ha llegado el momento de actuar.

Así pues, las instituciones deben trabajar de manera conjunta para poder encarar las múltiples dimensiones de la nueva economía global, poniendo la seguridad humana en el centro de este esfuerzo. No se puede seguir dando soluciones fragmentarias a problemas globales.

3.6 Coexistencia Social y Económica.

⁵⁰ SOMAVÍA, Juan., *op. cit. El Trabajo...*, p. 217.

“Son 93 millones los trabajadores, tanto mujeres como hombres, que tienen empleos de mala calidad, o bien se encuentran desempleados y carentes de acceso a la protección social”.⁵¹

En el proceso de producción el empresario arriesga su capital, sin embargo, los trabajadores su dignidad y salud.

Así también, afecta a las personas y familias, haciendo evidente un desencuentro entre economía y sociedad: entre el progreso económico y tecnológico, por una parte, y el bienestar social por otra; entre el crecimiento y la justicia social; y finalmente, entre las dimensiones económicas y las sociales de la globalización y el crecimiento.

La nueva distribución mundial del poder significa que con miras a favorecer el bienestar de los más pobres y vulnerables, y para defender los intereses nacionales en todo el mundo, debe fortalecerse el papel de los Estados nacionales en la dinámica de la vida internacional. Asimismo, es necesario reforzar el diálogo social de unidad nacional, con miras a crear democracias que garanticen la integración provechosa de mujeres y hombres en la globalización.

Cada país ha de decidir cuál ha de ser su camino. Sin embargo, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: normas laborales, empleo, protección y diálogo como fundamentos del trabajo decente, pueden definir las políticas. En este sentido, la OIT, con los gobiernos, los empresarios y los trabajadores, debe asumir las responsabilidades que le corresponden.

Se mencionan dos formas importantes:

- *“Contribuir a configurar la nueva dirección que ha de tomar la globalización, y promover el diálogo social y el tripartismo como una manera más eficiente de adecuar el proceso de globalización en beneficio de los trabajadores, las familias y la sociedad.*
- *Dar a conocer las opiniones de los mandantes a los organismos responsables de tomar decisiones de política económica. Los actores reales*

⁵¹ *Ibidem.*, p. 409.

*de la economía cuentan con representación en la OIT. Son los trabajadores y los empleadores quienes más saben del impacto de la actual modalidad de globalización en la vida laboral y en las empresas”.*⁵²

En conclusión, se necesita de toda energía creativa que influya sobre los factores externos que afectan y determinan vidas, así también han configurado la difícil y perturbadora situación actual. Se debe revertir la fórmula fatal: la de divisiones nacionales y falta de unidad regional, que inevitablemente conduce a la dependencia internacional.

3.7 Recesión social.

La actualidad enfrenta recesión social, es decir, se pierden cada vez más puestos de trabajo, y la creación de nuevos empleos se vuelve más lenta; la pobreza y el desempleo entre los trabajadores va en aumento de manera impresionante.

Al desaparecer los buenos trabajos, tanto mujeres como hombres luchan por sobrevivir en la economía informal⁵³ o vuelven a pequeños pueblos donde reina la pobreza.

La crisis mundial del empleo podría llegar a ser de extrema gravedad, y con serias consecuencias sociales y políticas. La frialdad de las cifras es incapaz de dar cuenta de la ira, la frustración y la desesperación de la gente. La crisis mundial del empleo y protección social afecta a las familias de los trabajadores y a las comunidades locales, lo anterior, podría convertirse de un momento a otro en una crisis política de proporciones mucho mayores.

Un esfuerzo global concertado de recuperación debe ser componente central de las medidas que respondan a la crisis, y ha de centrarse en el uso intensivo de la mano

⁵² *Ibidem.*, p. 413.

⁵³ La economía informal está constituida por las unidades económicas, sean estas del sector productivo como improductivo, donde el propietario además de administrar el establecimiento participa directamente en el proceso de producción o comercialización. La característica de estas unidades es que prevalece en ellas una división poco desarrollada del trabajo y sus ocupados son sometidos a una gran inestabilidad. Cfr. PAZ BALLIVIAN, Danilo. (2018). Recesión Económico-Social. *Revista Boliviana*. (19).

de obra y en un modelo de crecimiento sostenible, basado en un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo y de los sistemas de protección social.

Ahora bien, al caer las remesas de los trabajadores migrantes contribuye a aumentar la pobreza en los países de origen y a la pérdida de trabajos o de ingresos en los países de destino. Para los inmigrantes irregulares ubicados en el último lugar de la escala, aumenta el riesgo de caer en manos de traficantes de personas o en otras formas de trabajo forzado.

Si bien es cierto, existe presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo, los sistemas de protección social e incluso en los países más prósperos, suelen no cubrir a todos los cesantes, y en la mayor parte de los países en desarrollo solo un diminuto cumulo de personas sin trabajo recibe apoyo estatal en forma de ingresos. Van en aumento las quiebras de empresas, y el acceso al crédito se mantiene restringido.

“Las personas que buscan trabajo por primera vez en el mercado laboral global son alrededor de 45 millones al año, por lo que esta crisis de empleo empeorará muchísimo a medida que la recesión se haga más profunda y más prolongada. Además, la recuperación del mercado laboral se produce un buen tiempo después de recuperarse el crecimiento de la producción. Tememos, entonces, que se incrementen considerablemente, debido a la recesión, las cifras de mujeres y hombres que trabajan sin lograr, para sí y sus familias, superar la línea de pobreza...”⁵⁴

Los efectos sociales de la recesión se van manifestando, además; insidiosamente, en el abuso del alcohol, las drogas, la violencia doméstica o en los lugares de trabajo, suicidios, el incremento del crimen y los conflictos dentro de las comunidades, así como, en revueltas espontáneas.

En estas condiciones, algunas sociedades pueden sin darse cuenta, correr riesgos muy profundos en materia de seguridad, los cuales, son capaces de afectar la estabilidad política nacional e incluso la paz en situaciones ya tensas.

⁵⁴ SOMAVÍA, Juan., *op. cit. El Trabajo...*, p. 449.

Es preciso, se tome conciencia de la crisis global del empleo y de la protección social que afecta a las familias trabajadoras y comunidades locales, podría repentinamente transformarse en una crisis política mucho mayor, esto si no se toman medidas para evitarlo.

Por lo que, se requiere de un esfuerzo global mejor, más poderoso y concertado, para producir una recuperación que cree más empleos y reduzca la pobreza. Más aún, en el centro mismo de las medidas, dado que, para enfrentar la crisis debe haber fortalecimiento y el funcionar de los mercados laborales, junto a los sistemas de protección social. Se trata combatir la emergencia, pero también, de generar un crecimiento inclusivo y sostenible para el futuro.

3.8 El Déficit de Justicia en el Orbe Laboral.

Este tema es un fenómeno de vertiginosa difusión.⁵⁵ En primer momento, la razón parece ser la denegatoria de justicia que se produce en determinadas jurisdicciones nacionales, la cual, impulsa a los agraviados por determinados crímenes a buscar sanciones en Tribunales foráneos donde tales presiones no existen.⁵⁶

Cuando los interesados escojan la jurisdicción para interponer demanda, ya habrán realizado un cálculo de costo beneficio complejo, dirigido a valorar subjetivamente el mejor lugar para intentar sacar adelante sus pretensiones.

Por lo demás, las propias consideraciones políticas son parte de los valores subjetivos que toda persona toma en cuenta al momento de hacer el cálculo económico correspondiente, para adoptar una decisión, máxime en este caso en que se busca satisfacer expectativas que no son puramente monetarias, sino, más complejas como la desaparición de un ser querido o la violación de sus derechos humanos.

⁵⁵ HERSI, Enrique. (s.f.). *Globalización de la justicia*. Obtenido de La Ilustración Liberal: <https://www.clublibertaddigital.com/ilustracion-liberal/10/globalizacion-de-la-justicia-enrique-ghersi.html>, fecha de consulta: 27 de agosto, 2020.

⁵⁶ Así, por ejemplo: el caso contra el general Augusto Pinochet. Protegido por el poder militar en Chile, los perjudicados por presuntos actos ocurridos bajo su gobierno se creían en la imposibilidad de reclamar en la jurisdicción chilena, razón por la cual, han debido recurrir a otro Juez dispuesto a investigar y asumir jurisdicción en el caso.

En este caso, no sólo es novedoso que los individuos han aprendido a utilizar las diferencias comparativas entre las jurisdicciones, sino también los Estados. Tal es el acaecimiento de los diferentes gobiernos latinoamericanos que cautivados por los acuerdos llevados a cabo hace un tiempo, por ciertos Estados de la unión americana, han empezado a demandar a las empresas tabacaleras en Tribunales norteamericanos, en búsqueda de compensaciones, que les devuelvan los impuestos que ellos debieron gastar para prevenir o curar a los enfermos de un cáncer producido por el tabaquismo.

En realidad, lo que el estado intervencionista ha aprendido es que los juicios no son un problema de justicia sino de costo y beneficio. En la estructura institucional americana esos costos y beneficios se ven especialmente afectados porque es posible pactar *quota litis* sin restricciones, porque el perdedor no paga las costas del juicio, dado que, existen mecanismos asimétricos para la selección y designación de los Jueces (*forum shopping*), y por la existencia de indemnizaciones como daños punitivos, no tienen relación directa con un perjuicio real y efectivo.

Lo que sucedió en este caso particular fue que, el gobierno americano cuando concibió su plan constructivista para reemplazar su fallida legislación controlista por transacciones extrajudiciales con las empresas que hacía objetivo de su ataque, no pensó en las consecuencias imprevistas de esas acciones, pues como siempre, menospreció a la gente pensando que había previsto exactamente los efectos de sus acciones.

En consecuencia, la ola de litigios existente por un diseño constructivista del gobierno americano, dirigido a elaborar una política alternativa al proceso democrático para la creación de leyes.

Los riesgos de esta nueva política son muchos. En primer lugar, el abandono del proceso democrático. En segundo, que ni siquiera se traspasa el poder a las personas, porque no buscan sentencias (inclusive en el acuerdo de las tabacaleras fueron parte Estados americanos que perdieron sus juicios), sino, basados en una particular economía de los litigios, se busca forzar transacciones muy ventajosas. En tercer lugar, por el efecto emulación que causa entre terceros (ya se verá en el caso de gobiernos extranjeros enjuiciando a las tabacaleras).

Resulta claro, entonces, que esta ola de litigiosidad en particular es consecuencia de un torpe diseño constructivista dirigido a crear otras formas de regulación fuera del contexto democrático.

3.9 La Justicia Social es Indispensable para Mantener la Paz.

La justicia social es la mejor manera de consolidar la paz y erradicar la pobreza. Se trata de eliminar las barreras que enfrentan las personas por motivos de género, edad, raza, etnia, religión, cultura o discapacidad y promover la igualdad de derechos y oportunidades.⁵⁷

La Asamblea General de las Naciones Unidas, reconoce que el desarrollo social y la justicia social son indispensables para la consecución y el mantenimiento de la paz y la seguridad en las naciones y entre ellas, y que, a su vez, el desarrollo social y la justicia social no pueden alcanzarse si no hay paz y seguridad o si no se respetan todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

El 10 de junio de 2008, la OIT, que promueve la justicia social y el trabajo decente, adoptó por unanimidad la declaración sobre justicia social para una globalización equitativa. Dicho manifiesto, se centra en garantizar resultados equitativos para todos a través del empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Aunque la búsqueda de la justicia social y la equidad a través del empleo es una vía lógica, se vuelve paradójica e inoperante en los tiempos en los que la escasez de trabajo es una de los grandes problemas.

En el actual marco de crisis en el que la desigualdad se agudiza, resulta más necesaria aún la justicia social.

⁵⁷ CALZADA, Martina. (20 de febrero de 2014). *La justicia social es indispensable para mantener la paz*. Obtenido de Fundación Melior: <http://www.fundacionmelior.org/content/tema/la-justicia-social-es-indispensable-para-mantener-la-paz>, fecha de consulta: 10 de septiembre, 2020.

La paz no sólo depende del individuo, sino también, de las instituciones y las estructuras, dado que, generan en sí mismas injusticia, opresión y esclavitud.

La mayoría de las estructuras actuales responden a demandas de siglos anteriores, en situaciones donde era relativamente fácil mantener un equilibrio social, pues la diversidad era pequeña. Ahora se tienen que abrir o variar estas estructuras para encajar nuevos valores, parámetros, paradigmas, entre otros. El mundo se hizo global y muchas de nuestras estructuras no han sabido integrar esa nueva variante.

La paz no será posible si no hay justicia social, económica y política en el mundo. La distribución asimétrica de la riqueza genera inestabilidad y resentimientos. Por ello, la pacificación del mundo depende de la práctica efectiva de la justicia, la vindicación de la dignidad de los grupos vulnerables y la erradicación de la violencia estructural.

La historia de la humanidad lamentablemente es el relato de las divisiones, injusticias y marginalidad. Desde el surgimiento del Estado, unos pocos han acaparado todos los bienes y la mayoría quedando bajo el control de minorías que explotan su trabajo y los excluyen de los bienes producidos por ellos. Pero desde siempre muchos han luchado y trabajado por lograr justicia social y algunas sociedades han tenido procesos de equidad significativos.

La búsqueda de la justicia social es un reclamo de casi todos los pueblos del mundo, desde diferentes enfoques políticos, sociales y económicos. En torno a ese tema se plantean formas de organizar el trabajo, el beneficio de la riqueza generada para bien de todos, la eliminación de las formas de marginalidad, la lucha contra formas de discriminación, y el combate contra toda estructura que promueva la injusticia social.

La justicia social es otra manera de denominar la paz. Lejos de considerarla como ausencia de guerra que puede acontecer sin que se logre la justicia social, es de manera positiva, el lograr formas de equidad y justicia en todas las relaciones sociales. Se pacifican las relaciones entre los seres humanos en la medida que todo hombre o mujer, niño o anciano, encuentre formas de vivir en sociedad, siendo respetada su dignidad y encontrando formas adecuadas para desarrollarse como personas en el contexto de sus capacidades y propósitos.

Implica entonces, la posibilidad que debería tener cada ser humano de acceder a los recursos tanto materiales como inmateriales para desarrollar de forma adecuada todas sus capacidades, y en consecuencia tener una vida digna.

3.10 Hacer que la Globalización Beneficie a Todos.

El temor cada vez más extendido de que el actual modelo de globalización esté exacerbando las tensiones sociales, es algo latente.

A juicio de la OIT, lo que está en juego no es si debe haber más o menos globalización, sino saber, qué tipo de globalización se requiere, a quiénes debería beneficiar y cómo proceder para que ese tipo de globalización se haga realidad. Lo que se busca es que se basada en la equidad, la responsabilidad y la transparencia. Que fomente la empresa y la productividad con el adecuado equilibrio, asimismo, que impulse las nuevas ideas, el pensamiento original y las soluciones imaginativas.⁵⁸

Si bien, lo que se necesita realmente, es un concepto de globalización que tenga legitimidad a los ojos de los votantes en todo el mundo, porque les hace sentir que se están tomando en cuenta sus temores y aspiraciones. No se trata de una receta única, más bien, de un enfoque amplio en el que sea posible elegir entre distintas opciones mediante procesos de decisión democráticos.

Se ha sostenido, que la cooperación internacional entre gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos, es un mecanismo potente para configurar políticas nacionales e internacionales que sean justas desde el punto de vista social y productivas desde la vista económica.

El entendimiento entre las organizaciones de trabajadores y las de empleadores cumple un papel esencial, tanto en el seno de las empresas, como en la sociedad. Por ello, a través del diálogo nacional y mundial, podrá emerger una forma de globalización más inclusiva. Observando lo ocurrido en el siglo pasado, se comprueba cuán difícil es

⁵⁸ Cfr. SOMAVÍA, Juan., *op. cit. El Trabajo...*, p. 304.

lograr que el diálogo se convierta en el cimiento de la paz. En el siglo XX, pese a sus extraordinarios avances, las voces de la razón fueron silenciadas por fuerzas que buscaban conquistar otros países o acallar la voluntad de los pueblos.

El trabajo es para todo un aspecto fundamental de la vida, con el se gana el sustento y se mantienen familias, asimismo, determina las relaciones con los demás miembros de la sociedad. La falta de trabajo masivo y prolongado es extremadamente destructiva, de hecho, es la principal causa de pobreza, de exclusión social y, en último término, de inestabilidad política. En todas partes, conseguir empleo es una preocupación primordial, ¿qué hacer para encontrar y conservar un trabajo? Esta pregunta inquieta por igual a mujeres y hombres en países en desarrollo, industrializados y en transición. Los políticos y las autoridades locales saben que en época de elecciones el juicio de los ciudadanos se basará principalmente en lo que esté sucediendo con el empleo.

Por lo general, los trabajadores esperan que los dirigentes sindicales tengan en cuenta sus temores respecto de la inseguridad del trabajo y el ingreso, por ende, actúen en consecuencia. Por su parte, los buenos empresarios saben que su fuerza de trabajo no es simplemente un costo de producción, sino su principal activo, y que no la pueden conectar y desconectar a su voluntad como la energía eléctrica. Sin embargo, la mayoría siente o llega a padecer alguna inseguridad en una economía global, que a menudo parece no respetar los valores humanos fundamentales. En las reglas del juego, la codicia y el afán de poder parecieran haber reemplazado a las nociones tradicionales de servicio, calidad y justicia.

Cuatro dimensiones se distinguen en el objetivo del trabajo decente⁵⁹:

- El trabajo y el empleo mismos.
- Los derechos en el trabajo.
- La seguridad y la protección social.
- La representación y el diálogo.

⁵⁹ Cfr. *Ibidem.*, p. 307.

El punto de partida de este enfoque es que el ser humano se gana el sustento con su trabajo, esta es una realidad de la vida; no basta con tener cualquier trabajo, se debe considerar en qué consiste y en qué condiciones se realiza.

En la calidad del trabajo influyen factores como las horas laborales, la intensidad de las tareas, el nivel salarial, las condiciones de seguridad en el lugar del mismo, así también, las posibilidades de capacitación y de apoyo para cambiar de empleo, de ser necesario.

Para que haya más empleo se necesita un entorno propicio para inversión y creación de empresas (pequeñas o medianas), así como, de industrias productivas orientadas a los mercados locales. La inversión en desarrollo local contribuye de modo notable a una economía global más equilibrada.

La segunda dimensión del trabajo decente está recogida en las normas fundamentales del trabajo de la OIT, se refieren a la libertad de asociación y al rechazo a la discriminación, al trabajo forzoso y al trabajo infantil. La aceptación unánime de estas normas en la Cumbre Mundial de Desarrollo Social (realizada en Copenhague en 1995), y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (aprobada en 1998), les confiere validez universal. Las cuales, expresan derechos básicos y en conjunto permiten ir configurando otros derechos o capacidades a medida que se disponga de los recursos necesarios.

La tercera dimensión es la seguridad, muchas actividades laborales son inseguras en diversos sentidos, algunas porque son irregulares o transitorias, otras porque el ingreso que proporcionan es inestable, otras más porque acarrear riesgo físico o porque generan vulnerabilidad a enfermedades.

La demanda de seguridad es grande y para responder a ella existen diversos mecanismos; como los sistemas formales de seguro social, las inversiones en medidas de seguridad en el lugar de trabajo, las instituciones y políticas del mercado de trabajo que protegen a los trabajadores de las fluctuaciones del empleo, las leyes o convenios colectivos para amparar de los altibajos del mercado y los sistemas de capacitación que preparan para reincorporarse al mercado de trabajo.

Por último, la cuarta dimensión se centra en la representación y el diálogo, la forma en que la gente puede hacerse oír es un aspecto crucial del trabajo decente. Para los trabajadores el camino es la organización sindical, no obstante, así como los sindicatos de hoy son muy diferentes a los del pasado, en el futuro las estructuras de representación de los trabajadores continuarán cambiando para adaptarse a los tiempos, bueno eso se cree.

La OIT estima que lo esencial es que los propios trabajadores puedan decidir qué tipo de sindicato quieren y cómo lo gestionaran. Es igualmente importante que los empleadores se organicen, no puede haber diálogo social sin interlocutores sociales sólidos y representativos, si bien es cierto, mediante el diálogo social es posible acceder a las otras tres dimensiones del trabajo decente.

La existencia de un marco institucional en el que cada una de las partes pueda manifestar sus puntos de vista es esencial para determinar cuáles son los objetivos comunes y qué acuerdos son posibles. Por ejemplo, al marco en que se inscriben los mecanismos de negociación colectiva o los de adopción de decisiones a nivel local o los consejos económicos y sociales tripartitos del ámbito nacional.

Las cuatro dimensiones del trabajo decente están estrechamente relacionadas, dado que, en conjunto contribuyen al avance hacia objetivos sociales como la integración social, la erradicación de la pobreza y el pleno desarrollo personal. En efecto, las personas saben que la única vía segura para salir de la pobreza es obtener un trabajo duradero.

CAPÍTULO CUARTO

LA JUSTICIABILIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES

4.1 Origen de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.

Los derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, son los derechos humanos relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad; tratan de temas como el trabajo, la seguridad social, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda, un medio ambiente adecuado y la cultura.⁶⁰

Para Rodolfo los derechos sociales se basan en una serie de principios y normas que tienen por objeto proteger, velar, integrar y pautar el comportamiento y las actitudes de los individuos que viven de su trabajo y de aquellos que se les puede describir como económicamente débiles.⁶¹

Asimismo, para Lucio el derecho social establece y desarrolla diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.⁶²

Por lo anterior, se tiene que, el derecho laboral se deriva de la rama de los derechos sociales, por el interés que tiene para la protección de los trabajadores, mismo que, dentro del proceso laboral son la parte vulnerable, además de la inclusión de la mujer y los menores de edad para que les sea reconocidos todos sus derechos y prestaciones por la entrega de un servicio para un patrón.

La lucha constante que ha sostenido el hombre para poder conquistar su libertad e igualdad ha sido un tema complejo. En México uno de los principales documentos que

⁶⁰ *Una Introducción a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* (s.f.). Obtenido de Red DESC: <https://www.escr-net.org/es/derechos>, fecha de consulta: 11 de julio, 2018.

⁶¹ *Cfr. ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo.* (s.f.). *Derechos Sociales.* Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf>, fecha de consulta: 01 de noviembre, 2019.

⁶² *Cfr. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio.* (1967). *Derecho Social.* México: Porrúa., págs 66 y 67.

dieron origen a los derechos sociales son los Sentimientos de la Nación por José María Morelos y Pavón, presentado en el Congreso de Anáhuac, el 14 de septiembre de 1813; con 23 disposiciones referentes a derechos humanos.⁶³

La dictadura de Porfirio Díaz se caracteriza por la explotación inhumana de trabajadores indistintamente. Por lo que no se preocupó por disponer en torno a los derechos sociales. *“Durante sus treinta y cinco años de gobierno, las huelgas estuvieron prohibidas; quien intentaba siquiera solicitar aumento salarial o reducción de las horas de la jornada de trabajo, era castigado severamente”*.⁶⁴

Si bien, después de varios intentos con miras de proteger los derechos sociales, la CPEUM de 1917, establece diversas disposiciones referentes a tales derechos, por mencionar algunos artículos: 1, 3, 4, 5, 27 y 123. Este último artículo da origen al derecho procesal del trabajo, vale decir que nació en México.⁶⁵

Dicho lo anterior, se piensa que los derechos sociales han evolucionado a lo largo de la historia en un intento de atender a las necesidades de cada circunstancia; época y momento histórico. De tal forma, se cree han estado en constante cambio conceptual, para brindar una protección más amplia, atendiendo a los principios inherentes a la dignidad humana.

No obstante, ¿en qué momento los derechos sociales se asemejan a promesas a largo plazo? En especial con aquellos colectivos que han sido excluidos por alguna circunstancia social o política: indígenas, niños, afrodescendientes, mujeres, personas con alguna discapacidad y otros grupos minoritarios.

A pesar de ser los derechos sociales reivindicativos, suelen ser la *cenicienta* de los derechos. En la actualidad el ser humano es ampliamente vulnerable, esto es,

⁶³ *“Otro de los pronunciamientos importantes a destacar es el Manifiesto a la Nación del Partido Liberal Mexicano, firmado por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, el primero de julio de 1906. Este Manifiesto y el Programa del Partido Liberal son los pilares en los que se van a sustentar los principios o derechos sociales de la Constitución de 1917...”*. RODRÍGUEZ GARCÍA, Tlexochtli Rocío. (enero-diciembre de 2013). Los Derechos Sociales Laborales en México y su Exigibilidad. *Revista IUSTITIA*. ISSN: 1692-9403. (2)., p. 252.

⁶⁴ *Ibidem.*, p. 255.

⁶⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. (1978). *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* (cuarta ed.). México: Porrúa, S. A., p. 20.

anteriormente las personas podían vivir del campo y de la ganadería, sin embargo, ahora dependen absolutamente de la organización social para subsistir. Como ejemplo: si una persona pierde su trabajo y no tiene ningún otro ingreso con el tiempo la convertirá en una persona desamparada y vulnerablemente necesitada.

En conclusión, el Estado Mexicano debe garantizar un mínimo vital⁶⁶ de cobertura social a toda la población, de lo contrario, se advierte una sociedad de menesterosos con consecuencias devastadoras para el mismo. En tiempo de crisis, catástrofes naturales, guerra o indistintamente otra situación fáctica, el Estado podrá justificar la falta de recursos disponibles, de no hacerlo se estaría dejando en riesgo la existencia de las personas, echando por la borda los conflictos laborales pasados para que fueran reconocidos los derechos sociales.

4.2 Generaciones de los Derechos Humanos.

El derecho al trabajo va implícito con los derechos humanos, tal como lo señala Margarita: “...son el conjunto de filosofías sociales, políticas, económicas, culturales, religiosas, aspiraciones éticas de justicia, de seguridad, equidad, juicios de valor, etc., que se encuentran consagrados en la legislación...”.⁶⁷ los cuales, se pueden calificar como particularidades sociales y civiles debidamente sustentados y mencionados cuidadosamente por la legislación que actualmente rige al país. En México se encuentran en el texto constitucional los derechos humanos y sus garantías, localizados en los primeros 29 numerales, sin embargo, estos también se contemplan en la parte orgánica, ya que, los señala en sus artículos.

⁶⁶ MINIMO VITAL. “El derecho al mínimo vital se fundamenta en la dignidad humana, la solidaridad, la libertad, la igualdad material y el Estado social, al considerar que las personas, para gozar plenamente de su libertad, necesitan un mínimo de seguridad económica y de la satisfacción de sus necesidades básicas. Por ende, constituye el derecho a gozar de unas prestaciones e ingresos mínimos que aseguren a toda persona su subsistencia y un nivel de vida digno, así como la satisfacción de las necesidades básicas [...]”. MINIMO VITAL. Noveno Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Amparo directo 261/2015. Edwin Noé García Baeza. 13 de agosto de 2015. Unanimidad de votos. Décima Época. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo II-marzo, p. 1738. Núm., de registro 2011316.

⁶⁷ HERRERA ORTÍZ, Margarita. (2003). *Manual de Derechos Humanos*. (cuarta ed.). México: Porrúa.

Las características de los derechos humanos tienen la particularidad de ser inherentes al ser humano, es una característica básica, puesto que, se toman en cuenta elementos como nacionalidad, condición social, económica o política, basta tan solo la existencia de la persona para que quede adscrito a dichos derechos. También son universales, independientemente del sitio donde se sitúe están adscritos, sin importar su color, raza, sexo, idioma, nacionalidad condición económica o social, condición política, de hecho, están reconocidos por los principales instrumentos internacionales de derechos humanos.

Así también, dichos derechos son supremos; se encuentran resguardados y enunciados bajo la norma constitucional. De igual forma, tienen restricciones y obligaciones, lo cual se traduce en auténticas prohibiciones o mandatos.

Los derechos del trabajo sobrepasan las fronteras, dado que, son transnacionales o internacionales al no importar el lugar donde esté situado el ciudadano, el Estado no puede impedir su protección internacional bajo la manifestación de soberanía. Son también, irrenunciables porque no están al alcance de un particular o del Estado. La irreversibilidad de los derechos humanos tiene que ver con el reconocimiento inherente del ser humano. Son progresivos, debido a que son básicos y elementales; a su vez son rígidos, puesto que, se obedece lo establecido en la rigidez constitucional ya que los derechos humanos son integrantes de sus textos.⁶⁸

Según lo que señala Aguilar, los derechos humanos están categorizados en tres generaciones; los derechos de primera generación surgen en la Revolución Francesa como resultado de la rebelión contra el absolutismo del monarca, se compone por los derechos civiles y políticos, estos exigen al Estado que se respeten siempre los derechos fundamentales del ser humano. Los derechos que comprende esta generación son los más antiguos y son los derechos que tiene el individuo frente al estado y frente a toda autoridad.

⁶⁸ ALEXY, Robert. (2001). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales., págs. 267-329.

Tales se caracterizan en que pueden ser limitados sólo en condiciones previstas por la constitución y la normativa constitucional vinculante, estas implican respeto, el ciudadano tiene el derecho frente a los derechos civiles y derechos políticos, quien puede accionar por concepto de no cumplimiento con cada uno de estos en su favor, es el mismo titular del derecho, entre los cuales se pueden colocar el derecho al libre tránsito, libertad de reunión y asociación, derecho a personalidad jurídica, derecho a ser electo y derecho al voto.⁶⁹

En estos derechos ya se mencionaba se observa que toda persona tiene derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica, todo individuo tiene derecho a la vida y a la libertad y a la seguridad jurídica, los hombres y las mujeres poseen iguales derechos, nadie será sometido a la esclavitud o servidumbre, a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni se le podrá ocasionar daño físico, psíquico o moral, nadie puede ser molestado arbitrariamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación, toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia, el derecho a una nacionalidad, en caso de sufrir persecución política el derecho a buscar asilo y a disfrutar de el en cualquier país, los hombres y las mujeres tienen el derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean, así como la libertad de pensamiento, de religión libertad de opinión y expresión de sus ideas, libertad de reunión y de asociación pacífica.

Por su parte los derechos de segunda generación son los que comprenden los relativos a lo económico, social y cultural, mismos que tienen la finalidad de procurar las mejores condiciones de vida, estos amplían la responsabilidad del Estado ya que imponen el deber hacer por su parte, lo que significa deben cubrir la satisfacción de las necesidades en cuanto a prestación de servicios, el ciudadano es su titular, obteniendo así el derecho a un salario justo, la libertad de asociación, derecho a tomar parte en la vida cultural.

Entre estos se encuentran las particularidades de que toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos sociales y

⁶⁹ AGUILAR CUEVAS, Magdalena. (2015). *Procuraduría general de la república*. México., p. 94.

culturales, así como, derecho a tener un trabajo digno en condiciones equitativas y por supuesto satisfactorias, incluye el derecho a formar sindicatos con la finalidad de obtener mayor protección y beneficio al sector laboral, en cuanto a la defensa de sus intereses.⁷⁰

De los cuales, se desprende directamente; el acceso a un nivel de vida adecuado que pueda ser para su familia, en cuanto a las áreas de salud, alimentos, vestimenta, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios para una vida digna, así como las diversas particularidades que giran en torno al derecho laboral, como lo son en cuestiones de maternidad, salud física y mental, la educación y seguridad pública.

Tales, son irrenunciables y a favor del bienestar del trabajador y de sus dependientes económicos, pues estos son los que directamente influyen sobre la condición humana del trabajador y sus familiares, lo cual, se traduce en la efectividad de estos derechos de segunda generación.⁷¹

En estos se observa el derecho a la educación en sus diversas modalidades, la educación primaria y secundaria son obligatorias y gratuitas ofertadas por el Estado, para dar cumplimiento debido conforme a lo relativo a la materia.

Los derechos de tercera generación, pueden ser reconocidos de igual forma como derechos de los pueblos o derechos de solidaridad, estos contienen tres bienes que son de paz; desarrollo y medio ambiente, los cuales se ven reflejados en los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, se caracterizan por ser prestaciones de hacer y no hacer, el titular en este caso es el Estado, sin embargo, pueden ser reclamados ante el mismo por parte de los grupos o por parte de una comunidad internacional, es decir, de nación a nación, entre estos grupos se localiza a los étnicos que tienen derecho al desarrollo económico, y los derechos de un país frente a otro.⁷²

Estos se pueden percibir mediante la autodeterminación, la independencia económica y política. La identidad nacional y cultural, la paz, la coexistencia pacífica, el

⁷⁰ *Idem.*

⁷¹ *Idem.*

⁷² *Idem.*

entendimiento y la confianza, la cooperación internacional y regional, la justicia internacional, el uso de los avances de las ciencias y la tecnología, la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos, el medio ambiente, el patrimonio común de la humanidad, el desarrollo que permita una vida digna. Cappelletti incorpora dos generaciones más las cuales denomina derechos humanos de cuarta generación y derechos de última generación.⁷³

Los derechos humanos de cuarta generación son obra de la cultura humana que consiste en llevar a cabo la realización de valores positivos, tales como el derecho al desarrollo, al progreso, a la autodeterminación, a la paz, a un ambiente sano, a la libertad informática, a la identidad, estos derechos generalmente están reconocidos como derechos de solidaridad o bien, derechos de los pueblos, esta generación de derechos responde a nuevas necesidades de la sociedad, necesidades que probablemente no aparecieron antes como lo son la contaminación y el uso de las tecnologías y el área de las ciencias biomédicas. Generalmente tienen que ver con nuevos conocimientos científicos y de su aplicación a diversos campos de la vida del hombre.⁷⁴

Estos engloban los derechos del hombre en cuanto a la protección del ecosistema, con la finalidad de garantizar la pervivencia futura de la vida humana en el planeta y al patrimonio de la humanidad. De esto, se puede destacar los derechos encaminados a las generaciones futuras, se pueden componer por las generaciones anteriores, en este puede localizarse el derecho al medio ambiente. Otra de las perspectivas es la consecuencia de las nuevas condiciones de las tecnologías biomédicas, aquí se ubica el derecho a la vida. En cuanto al área de las nuevas tecnologías, es preciso prestar especial atención al tercer subgrupo el cual tiene que ver con las tecnologías de la comunicación y la información.⁷⁵

⁷³ Cfr. CAPPELLETTI, Mauro. (1987). *Justicia Constitucional Supranacional, el Control Judicial de las Leyes y la Jurisdicción de las Libertades a nivel Internacional*. Trad. Luis Dorantes Tamayo. México: UNAM. La Justicia Constitucional estudios del Derecho Comparado., p. 240.

⁷⁴ Cfr. BAILON CORTÉS, Moisés Jaime. (2001). *Derechos Humanos, Generaciones de Derechos, Derechos de Minorías y Derechos de los Pueblos Indígenas; algunas Consideraciones Generales*. México: Centro Nacional de Derechos Humanos, CNDH., p. 110.

⁷⁵ Cfr. *Ibidem.*, p. 117.

Los derechos laborales tienen su origen en cuanto a la situación que atravesaba el país durante el Porfiriato, en esa época se vivía en condiciones deplorables para el ciudadano, puesto que, no había remuneración en cuanto al trabajo, ni protección para el trabajador, claro ejemplo es el de los mineros, trabajaban jornadas muy largas, de igual forma con los campesinos y obreros quienes vivieron una esclavitud sin un estilo de vida cómoda.

La clase burguesa fue la que tuvo acceso a grandes riquezas como a la efectividad de los derechos, resultó muy evidente la desigualdad social y monetaria, la economía nacional fue propiedad de los burgueses, sin dudar se sirvieron de las políticas determinadas por Porfirio Díaz.⁷⁶

Se puede afirmar que a Díaz nunca le importo legislar la situación relativa a los derechos sociales en cuanto a la protección de los obreros y jornaleros, ya que, durante su gobierno no hubo posibilidad de congregarse, puesto que, estaban prohibidas las huelgas, incluso quien se atrevía a solicitar menos horas de trabajo o aumento salarial era severamente castigado, tal como lo señalaba el Código penal del Distrito Federal.

Se castigaba con ocho días y un máximo de tres meses de arresto con una multa de \$25.00 a \$500.00 pesos para todos aquellos que pretendieran un aumento salarial.⁷⁷ No siendo este solo el riesgo de ciertas pretensiones dignificantes, el Código Penal de 1871, artículo 925, señalaba que la reunión de obreros con el objetivo de obtener mejores condiciones salariales sería un delito.⁷⁸ En la época de desarrollo industrial, en México los trabajadores laboraban de 12 a 14 horas diarias, sin descanso dominical, sin prestaciones, no existía ley que protegiera los derechos de la clase trabajadora.

No hubo cambio notable sino hasta el manifiesto firmado por el partido liberal, que se convirtió en el pilar de la defensa de los derechos sociales que terminaron por notarse en la constitución de 1917, cuyo contenido englobó diversidad de mejoras para

⁷⁶ Cfr. SILVA, J. (2000). *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. (octava ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ RODRÍGUEZ, E. (2000). *Tesis Profesional: Causas y Consecuencias del Viraje de los Fines del Concepto de Democracia del Artículo 3º. Constitucional*. Xalapa, Veracruz: Universidad Veracruzana.

la condición de los trabajadores, realizando sus derechos, así como diversas obligaciones de los patrones.

El escrito textual señala la importancia de los numerales 21 al 27. Su contenido expresa en el numero 21 como máximo una jornada laboral de trabajo de ocho horas, e incluso menciona que el pago debe variar de acuerdo a la zona, ya que, indica el salario debe ser de \$1.00 en general, pero más de \$100.00 en las zonas más caras.

Por su parte el punto 22 indica que debe existir una reglamentación idónea en cuanto a la prestación de servicios domésticos y trabajo a domicilio, con el fin de dignificar a los trabajadores.

El punto 23 menciona la adopción medidas en cuanto a los trabajos a destajo, con la finalidad de que los patrones no explotaran al trabajador haciéndole trabajar jornadas largas con un salario bajo, esto para lograr remunerar de manera idónea.

El punto 24 establece la prohibición de emplear como trabajadores a los niños menores de 14 años de edad.

El punto 25 comienza con una de las obligaciones a los patrones, puesto que indica que los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., están obligados a facilitar mejores condiciones laborales en cuanto a la higiene, y siempre con la finalidad de velar por la salvaguarda de sus trabajadores, generar las condiciones más estables para lograr protección al trabajador en la zona de trabajo y la constante procuración por la salud y la vida.

El punto 26 trata sobre la obligación de los patrones y propietarios a establecer un sitio de alojamiento que resulte higiénico a todos los trabajadores.

Finalmente, el punto 27 obliga a los patrones a indemnizar por cuestión de accidentes del trabajo, también se hace obligatorio el descanso dominical. La idea es mejorar las condiciones de los trabajadores y lograr proteger la raza indígena, estimular el desarrollo de la agricultura, combatir los privilegios y los monopolios.⁷⁹

⁷⁹ *Idem.*

Quienes estaban conscientes de las condiciones tan deplorables de los trabajadores, buscaron conseguir condiciones óptimas a fin de conseguir dignificar la vida de los trabajadores y que las familias de los mismos pudieran lograr un estatus social conveniente, por ello, posteriormente se dio la suspensión de las tiendas de raya, donde se manejaban mediante el sistema de vales y carta de cuentas, las pretensiones se extendieron tanto que se buscaba el pago en efectivo del salario por el trabajo.

Otro de los propósitos fue lograr que las horas de trabajo se redujera. Rodríguez menciona que se redujeron hasta diez horas para una jornada normal, y doce horas como máximo para los trabajadores a destajo.

Resulta evidente que las condiciones de trabajo a la que los jornaleros, campesinos y mineros fueron demasiado severas. No contaban con seguridad alguna, ni se encontraba dignificado al ser humano como trabajador, en la búsqueda de lograr condiciones más humanas, y con la finalidad de que no solo los del alta encontraran protección y comodidad, sino que, varias esferas sociales tuviesen un equilibrio entre trabajo y la vida social, una vez rotas las ataduras al abolirse las tiendas de raya, muchos ciudadanos encontraron mayor protección de sus derechos mediante lo firmado por el partido liberal.

4.3 Derechos Sociales.

Actualmente, en nuestra sociedad es trascendente la protección de la dignidad humana en relación con el trabajo, debido a que, ha sido un elemento permanente en el devenir de los derechos humanos que garantizan y protegen a las personas. Ahora bien, los derechos humanos y el derecho laboral se correlacionan para una solución más protectora e integral de la dignidad de la persona.

Inicialmente los derechos humanos emanan a partir de la necesidad de establecer condiciones elementales que aseguren la existencia, y sean a favor de cada

persona, encargados de salvaguardar los derechos de las personas en el mundo laboral y suprimir todo tipo de vulneración a los derechos de los trabajadores.⁸⁰

Canessa describe dos argumentos sólidos para la fundamentación de los derechos humanos laborales, justifican la existencia o reconocimiento de ciertos derechos dentro del campo laboral. En primer momento, pone énfasis en la existencia de las necesidades básicas que enfrentan los trabajadores y que no son creadas por ellos mismos.

Por lo tanto, esas necesidades exigen su satisfacción para evitar un daño o un perjuicio grave a las personas, así como, la exigencia ética, el privilegio del goce a las condiciones, autonomía y supervivencia, por desempeñarse en el ámbito laboral.

El segundo argumento reside en el valor intrínseco, viene siendo primordialmente en la dignidad humana, a la condición de personas (sujetos de derechos). Este reconocimiento del valor intrínseco de los seres humanos es el resultado de las formaciones socioculturales, donde el significado de la dignidad adquiere tal importancia que se institucionaliza en el colectivo social.⁸¹

De lo previo se colige que los derechos humanos tienen una correlación imprescindible y trascendente con el derecho laboral, puesto que, el primero se refiere esencialmente a los derechos factibles que protegen a toda persona por ser humano, la cual, se impregna de diversos derechos dentro de la sociedad

Por tanto, por ser una persona se tiene que cuidar y proteger su integridad humana, evitando todo tipo de violencia que atente contra su dignidad; de tal manera que, en materia del trabajo se tiene que salvaguardar los derechos y con ello evitar todo tipo de vulneración a los mismos en el sector laboral.

Al referirnos del término dignidad según Belmont, nos centramos en *“un reconocimiento de la propia humanidad en otro sujeto o sujetos de una determinada relación social en tanto individuo particular, así como formando*

⁸⁰ BELMONT LUGO, José. Luis. (2017). *Una Aproximación a las Relaciones e Influencias entre los Derechos Humanos y los Derechos Laborales. En los Derechos Humanos Laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos., p. 14 y 16.

⁸¹ CANESSA MONTEJO, Miguel F. (2012). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*. 23. (1)., págs.115-144.

*parte de una comunidad (familia, grupo, empresa, tribu, sindicato, gremio, barrio, colonia, localidad, Estado). El reconocimiento se apoya en una noción de equivalencia entre las capacidades propias de una persona”.*⁸²

Con base a la cita, se deduce que la dignidad va encaminada a la relación entre más sujetos dentro de un conglomerado de personas que se entrelazan para coincidir en cuanto a sus exigencias, es decir, una buena relación entre la propia humanidad del sujeto. De tal manera que, al referir los derechos humanos van encaminados a la salvaguarda de la integridad humana, más aun, a la buena relación entre ellos sin que nadie vulnere o atente contra la vida de otra persona, dado que, lo digno va enfocado a lo justo.

Odimba considera que la dignidad es una condición inherente a la naturaleza del ser humano, que, en su calidad de persona lo distingue de otros seres. Además, es el fundamento principal de la existencia de los derechos humanos, por lo tanto, constituye una base para toda la forma de evolución en la cual está sujeta el ser humano, por lo cual los derechos humanos tienen por objeto proteger la dignidad humana y favorecer a cada persona a desarrollarse, ello mediante las legislaciones pertinentes como instrumentos internacionales y nacionales entre otras legislaciones que salvaguardan tales derechos y protegen la dignidad humana en los distintos ámbitos de la sociedad.⁸³

En este caso, se enfocará en los derechos sociales laborales (también llamado solamente derechos sociales), que tiene todo individuo al momento de encontrarse dentro de un conglomerado de personas en un centro laboral donde desempeñe diversas actividades, y en relación a la previa referencia se coligue que estas personas tienen diversos derechos en este entorno para que no se les transgredan sus derechos que les corresponden.

Pues *“dichas condiciones, establecidas en favor de cada trabajadora, trabajador y su familia, constituyen materias básicas que dieron origen a las normas de trabajo,*

⁸² BELMONT LUGO, José., *op. cit. Una Aproximación...*, p. 9.

⁸³ ODIMBA ON' ETAMBALAKO W, Jean Cadet. Coord. Héctor Chávez Gutiérrez, *et al.* (2007). *La función de la Dignidad para el Desarrollo del ser humano. En Derechos Fundamentales Perspectivas Contemporáneas*. Morelia, Michoacán: Centro de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UMSNH., p. 99.

*adquiriendo un alcance universal [...] al que se equipara como un trabajo digno y constituye el fin de las normas laborales”.*⁸⁴

Dado que, corresponde al concepto de derechos humanos laborales. Se trata de todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones satisfactorias del trabajo. De ahí, varios de éstos están consagrados en diversas legislaciones, tal como ya se mencionó previamente, ya sean pactos y convenios internacionales de la materia, asimismo, en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido en aquéllos, y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana.

Esos pactos, convenios y tratados que incluyen derechos humanos laborales, conforman el bloque de constitucionalidad de cada Estado y los coloca bajo el imperativo de la progresividad y la irreversibilidad, por lo tanto, ello debe ser interpretado y aplicado de la mejor manera a favor de la dignidad humana.⁸⁵

Canessa, uno de los estudiosos del tema determina que *“este grupo de derechos laborales son: la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas)”*.⁸⁶

De lo previo, se percibe claramente que en el mundo laboral existen diversos derechos competentes a los trabajadores, así también, de deber de ellos y de los patrones. El derecho y la obligación que tienen para con los trabajadores que prestan

⁸⁴ BELMONT LUGO, José., *op. cit. Una Aproximación...*, p. 21.

⁸⁵ MARTINEZ DE LA PEÑA, Mónica. Coord. (2013). *Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de Actualización Permanente Derechos Humanos Laborales*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal., p. 20.

⁸⁶ CANESSA MONTEJO, Miguel F., *op. cit. Los Derechos Humanos...*, págs. 116 y 117.

algún servicio, aún más, con los familiares de los mismos, por ello, se requiere se respeten y cumplan todos los derechos que tienen acceso los trabajadores. Cabe mencionar que se pretende el acceso a un trabajo decente, así también, que pueda contribuir a generar que la economía global sea más justa y equitativa, por lo tanto, es necesaria la igualdad.⁸⁷

A su vez, Quintana considera que *“los derechos humanos laborales son aquellos derechos fundamentales que por su especial naturaleza se refieren o inciden en las actividades laborales de las personas o grupos de trabajadores y que requieren de una marcada protección de los derechos en los ordenamientos nacionales e internacionales a fin de preservar y garantizar la dignidad y libertades de los integrantes de la sociedad”*.⁸⁸

Si bien es cierto, es menester la protección de las personas trabajadoras, debido a que, en la sociedad existen diversas arbitrariedades por distintos ámbitos y por ende el sector laboral no escapa de ello. Tal es el caso de los trabajos forzados, sin goce ni disfrute a ningún tipo de salario, no existe la libertad de elegir el trabajo a desempeñar.

De la misma manera ocurre con la discriminación dentro del área laboral, como refiere Feher consiste en un trato desigual y desfavorable que niega los derechos o beneficios sociales a miembros de otras categorías, ello consiste en otorgarles favores exclusivos, de tal manera que se violentan los derechos y la dignidad humana dentro del entorno.

Por lo tanto, no existe una igualdad ni equidad de condiciones ni de trato. La contrariedad de la discriminación básicamente se adjudicó que tenía su origen en la desigualdad, con el trato a los grupos vulnerables o minoritarios y el maltrato que sufrían a consecuencia de la ausencia de normas que reconociera sus derechos, pues ambos agravios eran producidos. De tal manera que, existen efectos discriminatorios en la vida de diversas personas que la padecen, que son de carácter negativo, induciendo a las pérdidas de derechos, así como, la desigualdad para acceder a ellos, avivando

⁸⁷ MARTINEZ DE LA PEÑA, Mónica., *op. cit. Programa de Capacitación...*, págs. 22 y 23.

⁸⁸ QUINTANA ROLDÁN, Carlos Francisco. (2017). *Teoría de los Derechos Humanos Laborales. En los derechos humanos laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos., p. 111.

secuelas más severas tales como el aislamiento, violencia, abuso, por mencionar algunos.⁸⁹

Lo anterior, va en contra de la dignidad humana en el trabajo. Si bien, no es nada factible para una persona sea obligada o forzada a realizar actividades que no desea, o sufrir algún tipo de discriminación, por lo tanto, ello va en contra de los derechos humanos.

Así también, se impide y prohíbe el trabajo infantil, así como, las determinaciones en el acceso a ciertos trabajos. Por lo cual, es trascendente los derechos humanos en una relación laboral, es decir, cuando un trabajador se encuentra realizando un trabajo subordinado es necesario contar con una base sólida de derechos humanos laborales, ya que, de esta manera no se les estarían transgrediendo su dignidad humana.⁹⁰

Como ya se narró previamente existe diversas legislaciones que favorecen la vida de los trabajadores. Dado que, *“la naturaleza jurídica y las obligaciones impuestas por los instrumentos internacionales de derechos humanos establecen el marco normativo internacional de los derechos humanos laborales. En el caso de los instrumentos internacionales abiertos a su ratificación o adhesión para los Estados, como los Pactos Internacionales de 1966 o la Convención Americana sobre Derechos Humanos o el Convenio Europeo de los Derechos Humanos, no cabe duda de que el carácter vinculante surge con el depósito de la ratificación o adhesión del Estado”*.⁹¹

De tal manera que los instrumentos internacionales en relación a los derechos humanos han determinado numerosas formas de procedimientos, de tal forma, han constituido una gran variedad de órganos de control que aseguran la protección internacional de los derechos humanos laborales.

Belmont considera que la protección del trabajo desde el ámbito de las organizaciones internacionales se compone esencialmente de distintos elementos

⁸⁹ *Discriminación e igualdad*. México. Obtenido de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=, fecha de consulta: 14 de noviembre, 2018.

⁹⁰ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales en el Ámbito Internacional: entre una Consolidación Normativa y Desafíos por Afrontar. En los Derechos Humanos Laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos., p. 166.

⁹¹ CANESSA MONTEJO, Miguel F., *op. cit.* Los Derechos Humanos..., p. 123.

normativos que entran su génesis en la voluntad de los Estados expresada en las decisiones de algún órgano colegiado como en el caso de la Asamblea General de la ONU y la Conferencia General de la OIT.

De modo que, los distintos estados que forman parte de algún instrumento internacional se tienen que guiar y adaptarse a ello, *“la inclusión de los derechos laborales en los instrumentos internacionales de los derechos humanos supuso colocar a este selecto grupo de derechos en la cúspide del ordenamiento internacional, con obligaciones vinculantes para los Estados y sometidos a procedimientos de control internacional”*.⁹²

Por otro lado, es preciso hacer alusión al surgimiento de la OIT, por ser uno de los pilares para la protección de los derechos laborales, fue en 1919, mediante el marco del establecimiento de la Paz de Versalles, planteo a nivel internacional las preocupaciones de orden laboral y de la seguridad social primordialmente, muy trascendente en esos tiempos y de alguna manera fungiría en el documento de mayor relevancia en esa época que era el Tratado de Paz de Versalles, del 28 de junio de 1919.⁹³

De tal manera que, ese tratado se compone de los artículos 387 a 427 y constituye la inicial versión de la Organización Internacional del Trabajo. Mientras tanto, la OIT considero pertinente y de manera urgente el mejoramiento de las condiciones laborales en los siguientes aspectos:

“[...] reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, los adolescentes y las mujeres; pensiones de vejez, y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento el principio de

⁹² *Ibidem.*, págs. 125-139.

⁹³ BELMONT LUGO, José. Luis., *op. cit. Una Aproximación...*, p. 31.

*salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica”.*⁹⁴

En relación con la cita previa, desde tiempo atrás existen derechos correspondientes a los trabajadores, que vigilan y protegen la dignidad humana, mismos que se encuentran estrechamente vinculados con los derechos laborales. Describen los derechos que todo trabajador debe tener, como el establecimiento de un horario, un salario por la labor, así como, la seguridad la salud de mismo, la igualdad en cuanto a salarios, de tal forma, se adquiere un trabajo decente y el derecho de dignidad humana.

4.4 Dignidad Humana en el Trabajo.

Un requisito primordial en todo trabajo es se respete en su totalidad la dignidad humana, en consecuencia, ¿qué debe entenderse por dignidad humana?

Es un concepto antiguo, proviene de la filosofía griega y en especial de los estoicos, pasando por el cristianismo y por Kant.

En la actualidad el Poder Judicial de la Federación (PJF) la define como:

DIGNIDAD HUMANA. “El principio de la dignidad humana, previsto por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe considerarse como un derecho humano a partir del cual se reconocen: la superioridad de la persona frente a las cosas, la paridad entre las personas, la individualidad del ser humano, su libertad y autodeterminación, la garantía de su existencia material mínima, la posibilidad real y efectiva del derecho de participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos, lo cual constituye el fundamento conceptual de la dignidad. Así, la superioridad del derecho fundamental a la dignidad humana se reconoce también en diversos instrumentos internacionales de los que México es Parte, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de

⁹⁴ *Ibidem.*, p. 33.

*Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración y Programa de Acción de Viena; de ahí que deba considerarse que aquél es la base de los demás derechos humanos reconocidos constitucional y convencionalmente”.*⁹⁵

El artículo primero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos inicia con la siguiente afirmación: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.⁹⁶ Tan cierto es que, la dignidad humana ostenta un lugar prominente en el discurso de los derechos humanos y la toma de decisiones judiciales, dado que, es la piedra angular de los derechos humanos.

De acuerdo con lo anterior, ¿cuál sería un buen trabajo? Partiendo de que representa uno de los pilares más importantes en la vida personal y grupal.

Para ser considerado como bueno se debe respetar un mínimo vital de seguridad económica y satisfacción de sus necesidades básicas de toda persona, por ejemplo: gozar de prestaciones e ingresos mínimos que le aseguren su subsistencia y un nivel de vida digno.

De manera igual, se debe cuidar la dignidad humana en cuanto a su interacción laboral de los trabajadores para con los patrones, es decir, los tratos humillantes, discriminatorios, la violencia y la desigualdad legal.

José Manuel Salazar Xirinachs, Director de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, en la presentación del libro *“El trabajo decente y la lucha por la dignidad humana”* de Juan Somavia, Exdirector General de la OIT, mencionó: *“no se trata simplemente de tener un trabajo para tener un ingreso y un nivel de vida material como en la concepción tradicional del empleo. Se trata del trabajo*

⁹⁵ DIGNIDAD HUMANA. Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación. Tipo de Tesis: Aislada. Amparo en revisión 37/2017. Jorge Arturo Camero Ocampo. 22 de marzo de 2018. Unanimidad de votos. Décima Época. Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Tomo III-mayo, p. 2548. Núm., de registro 2016923.

⁹⁶ Adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

*como fuente de autoestima y de dignidad personal, de paz en la comunidad y de cohesión en la sociedad”.*⁹⁷

Belmont articuló: “...La idea de dignidad en relación con el trabajo ha alcanzado un importante desarrollo vinculado al establecimiento de condiciones mínimas, es decir, justas y equitativas de trabajo y de trato, garantizadas y mediante los derechos en el trabajo...”⁹⁸

De suerte que, un trabajo digno o decente es aquel que respeta en su totalidad la dignidad humana del trabajador, de modo que, no exista 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, más aún, capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y además protege el buen trato de todo trabajador.

Los trabajadores no son medios que puedan ser utilizados por otras personas, si fuese el caso se estaría tibiando la garantía de la persona, por ello, deben considerarse siempre como sujetos de protección, cuidando tanto la integridad corpórea como la moral en el desempeño de su labor, no pudiendo posibilitarse cualquier injerencia hacia su privación o violación.

El buen trato hacia él mismo es la base fundamental para que pueda existir armonía, y así lograr el pleno respeto de la persona. El trabajador debe, por tanto, siempre, tratar y ser tratado dignamente.

⁹⁷ *El Camino del Trabajo Decente y la Lucha por la Dignidad Humana*. (07 de agosto de 2015). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_389428/lang-es/index.htm, fecha de consulta: 11 de julio 2020.

⁹⁸ BELMONT LUGO, José. Luis., *op. cit. Una Aproximación...*, p. 21.

4.5. Ecuanimidad en los Derechos Sociales.

En México a partir del año 2011, emergió gran interés por llevar a cabo el acceso a la justicia en materia laboral, por tal motivo, el artículo 1 de la CPEUM menciona que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los en los tratados internacionales a los que se encuentra sujeto y pactado México, así como, las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos de excepción que la CPEUM establezca en su articulado.

Asimismo, menciona que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

También, se incorpora el principio de interpretación de los instrumentos jurisdiccionales en atención a los derechos humanos que tienen una estrecha relación con la dignidad humana en materia laboral.

Dicha reforma constitucional, realizó la compilación de los derechos humanos que han sido regulados por los tratados internacionales en los que México forma parte, lo cual, vincula y obliga a las autoridades en el interior del país a dar cumplimiento a los ordenamientos; estos deben ser aplicados mediante el principio propersona, velando por la protección a la misma.

El acceso a la justicia debe ser entendido como un derecho humano, pues es una posibilidad a la que toda persona tiene acceso, su cumplimiento debe ser tomado en cuenta independientemente de su condición personal, como lo es, la situación económica o de naturaleza, dado que, su finalidad es dar solución a conflictos y lograr exigir el respeto a los derechos humanos que revisten al ser humano, en este caso al trabajador, quien es titular de estos derechos.

Debido a que, al establecerse los principios interpretativos de la Convención de Palermo, el derecho humano al acceso a la justicia tiene que ser entendido en su doble modalidad, en cuanto a un debido proceso legal, que consiste en especial atención a la clase de intereses que se pretenden garantizar y resolver y un debido proceso legal sustantivo, que atiende a la actitud que asume la institución jurídica en la que la autoridad lleva a cabo las actuaciones mediante la justicia y equidad.⁹⁹

El acceso a la justicia concebido como un derecho humano, implica todo lo relacionado con el proceso mediante el cual se obtiene cada resultado, debe ser un recurso judicial efectivo mediante la doble modalidad que consiste en los aspectos procesales y sustantivos, los cuales, se consagran en instrumentos como lo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 8 y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, tales sustentan que toda persona tiene derecho a ser oída en cumplimiento de sus garantías.

Lo anterior, debe llevarse a cabo dentro de un plazo razonable y frente a juez competente, independiente e imparcial con características obligatorias para su atención, en materia de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral y fiscal o cualquier otro derecho.¹⁰⁰

En cuanto a los recursos que tiene toda persona, la Convención Americana establece que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo ante jueces o tribunales que sean competentes a fin de acceder a un amparo frente a actos que le violenten sus derechos reconocidos por las leyes, esto debe tener validez aun tratándose de una violación cometida por persona en ejercicio de sus funciones.

Relativo a los instrumentos de defensa y acceso a la justicia laboral en los que México forma parte, se tienen tres criterios a los que el país se compromete: en primer lugar, a garantizar que las decisiones se llevaran a cabo por autoridad competente, tales en relación con los derechos de la persona que interponga el recurso que ha de ejecutarse. Otro aspecto es la facultad de acceder a las posibilidades de un recurso

⁹⁹ Cfr. JIMÉNEZ MORALES, María del Rosario. (2017). *Los derechos Humanos Laborales, Acceso a la Justicia Laboral (Trabajadores al Servicio del Estado)*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

¹⁰⁰ *Idem*.

judicial en caso de ser necesario a efecto de la primera intención ante autoridad competente, por último, se debe garantizar el cumplimiento por parte de las autoridades competentes.¹⁰¹

El Pacto de San José, reconoce que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido que le ampare en contra de actos que transgredan sus derechos humanos, reconocimiento que ha sido tomado e incluido en la CPEUM, lo cual, se puede constatar en el numeral 17.

El sistema jurídico mexicano coadyuva a que los burócratas accedan a una justicia laboral en diversas formas independientemente del tipo de trabajador, es decir, de manera tradicional, profesional o servicio docente, así pues, se deberá asistir a los tribunales establecidos para atender de acuerdo a la legislación específica y sustantiva que debe regir el proceso, con posibilidad de llegar a un acuerdo entre trabajador y patrón mediante concilios realizados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La jurisdicción en esta materia abarca tres puntos distinguidos, tales se basan en la facultad o deber de un órgano debidamente nombrado en el Estado tal como lo señala el artículo 123 de la CPEUM, el cual señala que estos órganos serán las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, así también, hace la diferencia entre los burócratas que serán atendidos en el segundo de los mencionados, ello para atender cada caso específico ante organismo competente.

El segundo punto tiene que ver con el derecho a llevar a cabo y ejecutar un litigio entre partes, serán reconocidos en el momento procesal establecido y serán denominados de igual manera como en cualquier otro asunto, ya sea como actor o demandado.

El tercer punto en referencia con la acción judicial que dando cumplimiento a diversos numerales expuestos en la CPEUM, el asunto debe ser conocido por un tercero sin ataduras, es decir, que sea atendido por un heterocomponedor; laico y nacional, quien tendrá la función de analizar, juzgar y mandar dentro del acto jurisdiccional que se dará a conocer dentro de las Juntas Locales o Federales.

¹⁰¹ *Idem.*

En el caso del derecho burocrático será reconocido como órgano colegiado o autoridades colegiadas que funcionan en las Juntas Especiales, según el ámbito de competencia. Para ello, la competencia se determina mediante la jurisdicción contenciosa que es ejercida por un juez de intereses opuestos; emerge de las contestaciones opuestas de los contendientes, las cuales, quedaran comprobadas por medio de conocimiento de pruebas legítimamente legales.

Para determinar la competencia de un organismo, habrá que esperar hasta el momento en que la demanda proceda a juicio, quien en primera instancia conocerá del caso será la Junta o el Tribunal, quienes atenderán de oficio, sin embargo, si se declara incompetente en cuanto al caso en atención, el segundo organismo en conocer del mismo será el Tribunal Colegiado de Circuito, organismo que está debidamente señalado como competente en atención a lo establecido por el acuerdo 5/99 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Se entiende que cada uno de los organismos debe atender según sus competencias, puesto que, son competentes en diversas áreas, pudiendo entre ellos realizar el estudio y valoración de cada asunto que arribe.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para atender asuntos relativos a los conflictos de individuos que sean titulares de dependencias o entidades y los suscitados entre sus trabajadores, así también, los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones que trabajan para el mismo.

Aún más, para atender conflictos entre los sindicatos, le compete a este organismo conceder y negar el registro de nuevos sindicatos y dependiendo de la situación dictar la cancelación de alguno de los ya existentes, de igual forma puede efectuar registros correspondientes a los reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

Si bien, actualmente hablar de justicia laboral no puede limitarse a solo abordar y denunciar el simple hecho de mostrar que tal mala es nuestra legislación o los propios órganos jurisdiccionales que resuelven la materia, más bien es necesario voltear a ver

como en otras latitudes se ha atendido el tema y cuales han sido las propuestas para prosperar en el mismo, puesto que, no solo es la carga excesiva de trabajo puedan llegar a tener, si no como hacer que se resuelvan los conflictos antes de pisar los tribunales laborales.

El acceso a la justicia se integra por los mecanismos e instituciones en un sistema jurídico reconocidos, para que, de este modo, las personas puedan tener una justicia oportuna, es un espacio previo al funcionamiento de la acción jurisdiccional, por ello, debe tomarse en cuenta la administración de justicia, que incluye la integración de los Tribunales del Trabajo y otras instancias encargadas de ayudar a la administración de la misma.

La impartición de justicia es diferente a la administración de la misma, pues, esta tiene que ver con el desarrollo de los procesos a cargo de los tribunales. Para muchos especialistas el desarrollo del derecho procesal o adjetivo y el derecho sustantivo presentan un desarrollo desigual porque ha tenido que adaptarse con el paso de los años a las necesidades de las relaciones de producción para lograr estar en tendencia con las nuevas exigencias a nivel social, en el país la Ley Federal del Trabajo señala que el proceso debe ser público, gratuito, inmediato, predominantemente, oral y se iniciara a instancia de parte.¹⁰²

4.6 La Progresividad de los Derechos Humanos.

El principio de progresividad inicialmente se origina dentro del derecho internacional, justamente en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Interamericana de Derechos Humanos, ciertamente se puede observar la progresión racional con base al desarrollo laboral. Este principio establece que los

¹⁰² REYNOSO CASTILLO, Carlos. (2013). *La Justicia Laboral, Retos y Reflexiones*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: www.redalyc.org/pdf/4296/429640273009.pdf, fecha de consulta: 17 de noviembre, 2018.

derechos no pueden disminuir y se lleva a cabo para la interpretación o mutación jurídica.¹⁰³

Básicamente se entiende que los derechos aumentan o progresan de una manera gradual en los diversos campos del derecho, es por ello que, se determina como progresividad antes de reducirse, y se incrementan constantemente.

A pesar de, la progresividad dentro del derecho es observable en diversas áreas jurídicas, si se encuentra dentro de un tratado internacional. A lo cual, se debe tomar como un principio de derecho internacional público con la finalidad de dar la jerarquía a dichos tratados, debido a que, en ciertos países existe jerarquía marcada en cuanto a la utilización de la primera, entre la constitución y los instrumentos internacionales a los que los países se han adscrito.

Por su parte, existen otros que fusionan la información; si un país ha acordado en tratados o pactos internacionales, puede ser que vincule la información del contenido de uno con otro, para complementar la normativa del país, la finalidad del principio de progresividad está dirigido a proteger los derechos humanos, aplicar y materializar la dignidad humana.

El principio de progresividad, tal como se ha señalado en párrafos anteriores, se suscita en gran parte mediante la interpretación jurídica, lo cual, consiste en esclarecer el sentido de un texto y la interpretación que se le da al mismo, es la forma en la que se entienden las expresiones escritas del derecho, cuya finalidad es desentrañar el contenido de cada norma.

Las limitantes que se presentan en cuanto a la facultad y permisión de la interpretación de documentos jurídicos, se encuentran en el artículo 29 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, donde el lineamiento señala que no se podrá utilizar para limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad, lo cual, da cumplimiento al contenido de las normas que protegen los derechos humanos y dignidad humana.

¹⁰³ MANCILLA CASTRO, Roberto Gustavo. (2015). El Principio de Progresividad en el Ordenamiento Constitucional Mexicano. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*. México.

Otro de los fenómenos que presenta la progresividad es en cuanto a la mutación jurídica, debe entenderse como todo cambio que sufre la norma, puesto que, puede cambiar el contenido de la norma en contra de su propio espíritu. Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, menciona que no se puede admitir o restringir menoscabo en alguno de los derechos humanos reconocidos o bien, de los que se encuentran vigentes.

La forma en la que una norma puede sufrir mutación es mediante la actividad jurisprudencial o mediante la legislación, siempre y cuando no cause daño a los derechos tal como lo señala el artículo 5 del mencionado Pacto. De igual manera, se puede interpretar mediante la jurisprudencia, legislación o actos administrativos de efectos generales, para se logre una retroalimentación de la norma.

La mutación constitucional no cambia el texto, más bien, al momento de interpretar una norma lo que se busca es determinar el alcance de la misma. Logra realizar algún cambio en la misma, sin necesidad de efectuar una reforma constitucional, sin embargo, dicha mutación puede ser que no se utilice para resolver lagunas legales, mejor dicho, la finalidad de constituirse estas, tiene que ver directamente con metas diferentes al bienestar común.

En México, el principio de progresividad se encuentra plasmado en el artículo 1 de la CPEUM, al establecer los derechos de las personas y referir que las autoridades competentes tienen la obligación de accionar a favor del cumplimiento de los derechos de las mismas, en caso contrario, deben preverse y aplicarse las sanciones correspondientes.

En cuanto a los límites del principio de progresividad, son mediante las circunstancias y los procedimientos para restringir y disminuir los derechos humanos, se debe recordar que no son irreducibles, sin embargo, tampoco absolutos. Se puede decir que la mutación se entiende como un mecanismo para liberar las presiones que una Constitución debe resistir: al paso del tiempo, cambios internos y externos e interacciones entre los órganos constituidos.

Elkins y compañía lo entienden de esta forma al justificar la flexibilidad en una ley suprema. La mutación constitucional puede clasificarse de la forma siguiente: a) Mutación por medio de normas. b) Mutación por medio de actos jurisdiccionales (sentencias y jurisprudencia). c) Mutación por medio de costumbre. d) Mutación por medio de convenciones constitucionales.¹⁰⁴

Es importante notar que la mutación no es una actividad interpretativa, pues no busca determinar el significado de la Constitución, más bien, pretende cambiarla para aliviar la presión de un estrés exógeno. La mutación es todo cambio benéfico a la Constitución, sin que medie una enmienda, mientras que la integración busca adaptar la norma suprema a los estímulos externos, por lo cual, puede decirse que la mutación es la especie, y la integración el género.

Tanto la mutación como la integración pueden ser realizadas por cualquier órgano de gobierno (sin importar a que poder pertenezca), a través de normas, reglamentos, costumbres, pactos políticos y jurisprudencia. Tanto la mutación, la integración y la resistencia tienen su origen en una Constitución rígida, es decir, una que dificulta el proceso de reforma o que lo hace imposible. Tales conceptos reaccionan ante el problema de una laguna que hace peligrar el orden constitucional, sin embargo, la resistencia también es afín a la interpretación, por lo que, permite determinar y expandir el significado de una Constitución sin presentar un cambio de lleno.

Si esto no fuera así, la resistencia no sería distinguible de la mutación. Los conceptos de interpretación, resistencia y mutación se encuentran relacionados con la capacidad de una Constitución en durar y ser aplicada, aunque, difieren respecto del método utilizado para lograr estos propósitos, puesto que, una interpretación expande el significado, la mutación lo cambia y la resistencia media entre ambos con una naturaleza propia.

¹⁰⁴ DA SILVA, José Alfonso. (Julio de 1999). *Mutaciones Constitucionales. Cuestiones Constitucionales*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/1/tes/tes1.htm#N31>, fecha de consulta: 17 de noviembre, 2020.

La idea de la flexibilidad de una Constitución propuesta es la capacidad del texto de la misma en adaptarse e incorporar estímulos externos a su estructura, es decir, expandir su significado o cambiarlo. La interpretación, resistencia y mutación son variaciones del significado de una Constitución cuando responden a un estímulo externo, sea político, económico, jurídico, el paso del tiempo, entre otros imaginables.

Cuando la aplicación de la Constitución resulta ser una degeneración de su contenido, se habla de un ciclo interactivo involutivo, el cual, puede ser considerado como una patología constitucional. Cuando la misma muta para llenar una laguna que está provocando una crisis o cuando existe una interpretación o mutación que ensanchan el contenido, se tiene que la interacción constitucional es constructiva o evolutiva.¹⁰⁵

Según lo que establece la tesis 2ª. CXXVII/ 2015 El principio de progresividad que rige en materia de derechos humanos implica tanto gradualidad como progreso. La gradualidad se refiere a que, generalmente, la efectividad de los derechos humanos no se logra de manera inmediata, sino que conlleva todo un proceso que supone definir metas a corto, mediano y largo plazo. Por su parte, el progreso implica que el disfrute de los derechos siempre deba mejorar.

En tal sentido, el principio de progresividad de los derechos humanos se relaciona no sólo con la prohibición de regresividad del disfrute de los derechos fundamentales, sino también con la obligación positiva de promoverlos de manera progresiva y gradual, pues como lo señaló el Constituyente Permanente, el Estado Mexicano tiene el mandato constitucional de realizar todos los cambios y transformaciones necesarias en la estructura económica, social, política y cultural del país, de manera que se garantice que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos.¹⁰⁶

¹⁰⁵ MANCILLA CASTRO, Roberto., *op. cit. El Principio...*

¹⁰⁶ PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU NATURALEZA Y FUNCIÓN EN EL ESTADO MEXICANO. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tipo de Tesis: Aislada. Amparo directo en revisión 2425/2015. Grupo Uno Alta Tecnología en Proyectos e Instalaciones, S.A. de C.V. 12 de agosto de 2015. Unanimidad de cuatro votos. Décima Época. Fuente: Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación*. Tomo II-noviembre, p. 1298. Núm., de registro 2010361.

Por tanto, el principio aludido exige a todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de su competencia, incrementar el grado de tutela en la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humano, así también, les impide, en virtud de su expresión de no regresividad, adoptar medidas que sin plena justificación constitucional disminuyan el nivel de la protección a los derechos humanos de quienes se someten al orden jurídico del Estado mexicano.

Es preciso señalar que, en materia de derechos humanos existen diversos principios, el primero es el principio de universalidad; reconoce la dignidad que tienen todos los miembros de la raza humana, sin que importe su sexo, edad, condición social, sexo etc., los derechos humanos son considerados como inherentes a las personas por el simple hecho de pertenecer a la especie humana.

Otro principio que se ejerce y toma en cuenta en cuanto a materia de derechos es el principio de interdependencia, consiste en que todos los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí y de esta manera si se transgrede o violenta alguno, haría reacción en cadena en cuanto a los derechos violentados. Esta interdependencia hace comprender que algunos derechos tienen efectos sobre otros y para ello se debe tener una visión integral de la persona humana a efecto de garantizar todos y cada uno de sus derechos universales, tal como lo señala la normativa.

En el principio de indivisibilidad se indica que todos los derechos humanos son incrementables sea cual sea su naturaleza, cada uno forma una totalidad, de tal manera, que se deben garantizar en esa integralidad por el Estado, pues todos ellos derivan de la necesaria protección de la dignidad humana.

En cuanto al principio de progresividad, ya se venía mencionando desde párrafos atrás, se establece como la obligación que tiene el Estado de generar un momento con mayor y mejor protección, así como, la garantía de los derechos humanos, dado que, siempre estarán en constante evolución, y no hay justificación para que se localicen en retroceso, a no ser que el Estado justifique la falta por lo cual está impedido para garantizar tales derechos, lo cual, no le salva del mínimo vital.

Las normas relativas a los derechos humanos se deben interpretar de acuerdo con la constitución y con los tratados internacionales que sean aplicables a la materia, para que, en todo momento se le proporcione a la persona una protección mayormente amplia, gracias a esto se desprenden dos principios más vitales como lo son: el principio pro persona y el principio de interpretación, los cuales dan una mayor evidencia de lo que es el de progresividad y se complementan entre ellos.

Se entiende que en el principio pro persona, el Estado tiene la obligación de aplicar la norma más amplia cuando se trate de reconocer los derechos humanos protegidos y a la par, la norma más restringida cuando se trate de restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria.

El principio de interpretación conforme se refiere que cuando se interpretan las normas constitucionales se deben utilizar las normas de derechos humanos contenidas en los tratados internacionales de los que México sea parte, con el propósito de ofrecer una mayor protección a las personas, los tratados internacionales desempeñan una función subsidiaria que complementa a la norma constitucional, sin que ello, signifique la derogación o desaplicación de una norma interna, ni su coordinación a la norma internacional

Como ya se había mencionado capítulos atrás, en el caso de México fue en el año 2011 que se realizó una de las más importantes reformas constitucionales donde se incluyen temas de derechos humanos, entre ellos, la inclusión del principio de progresividad.

Cabe señalar que, tal principio no es relativamente nuevo, el primer antecedente que tenemos es en la segunda mitad del siglo XX, cuando un doctrinario de nombre Mario L. Deveali hace referencia al principio de *“progresión racional”*, como argumento que debía de ser tomado en base para el verdadero desarrollo del derecho laboral. Más adelante en el año 1966, empieza a tomar forma y se incluyen algunos bocetos del mismo para el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y finalmente, se incluye en el año 1969 dentro de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

Por su parte, nuestros Tribunales Colegiados de Circuito, definen al principio de progresividad como *“el compromiso de los Estados para 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, principio que no puede entenderse en el sentido de que los gobiernos no tengan la obligación inmediata de empeñarse por lograr la realización íntegra de tales derechos, sino en la posibilidad de ir avanzando gradual y constantemente hacia su más completa realización, en función de sus recursos materiales; así, este principio exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos económicos, sociales y culturales.”*

Luis Vázquez y Sandra Serrano, señalan que *“el principio de progresividad debe pensarse siempre acompañado de al menos tres principios más de aplicación de los derechos humanos: la identificación de los elementos mínimos de cada derecho (ya sea a través del mecanismo de los mínimos esenciales o por medio de los límites razonables del derecho); la prohibición de aplicaciones regresivas del derecho, y el máximo uso de recursos disponibles. Sin estos tres principios, la progresividad es simplemente inconcebible. Más aún, se requiere también el desarrollo de un amplio set de indicadores, que, por medio de la construcción de índices por derecho, permitan observar si efectivamente se cumplen los elementos mínimos de cada derecho, y si con el paso del tiempo nos encontramos frente a un mayor y mejor ejercicio de los derechos, comenzando por los grupos estructuralmente peor situados”*.¹⁰⁷

La revisión de amparo 750/2015 indica que el principio de progresividad es aplicable a todos los derechos humanos y no sólo a los llamados DESCAs. El principio de progresividad estuvo originalmente vinculado a los tales derechos porque se

¹⁰⁷ VÁZQUEZ, Luis D., y SERRANO, Sandra. (s.f.). *Los Principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad. Apuntes para su Aplicación Práctica*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: [79](https://www.google.com/search?q=Luis+V%C3%A1zquez+y+Sandra+Serrano%2C+se%C3%B1alan+que+%E2%80%9C+principio+de+progresividad+debe+pensarse+siempre+acompa%C3%B1ado+de+al+menos+tres+principios+m%C3%A1s+de+aplicaci%C3%B3n+de+los+derechos+humanos%3A+la+ident, fecha de consulta: 17 de noviembre, 2018.</p></div><div data-bbox=)

estimaba que éstos imponían a los Estados, sobre todo, obligaciones positivas de actuación que implicaban el suministro de recursos económicos y que su plena realización estaba condicionada por las circunstancias económicas, políticas y jurídicas de cada país.

Así, en los primeros instrumentos internacionales que reconocieron estos derechos, se incluyó el principio de progresividad con la finalidad de hacer patente que esos derechos no constituyen meros "*objetivos programáticos*", sino genuinos derechos humanos que imponen obligaciones de cumplimiento inmediato a los Estados, como de garantizar niveles mínimos en el disfrute de tales derechos, garantizar su ejercicio sin discriminación, y la obligación de tomar medidas deliberadas, concretas y orientadas a su satisfacción, así como; obligaciones de cumplimiento mediato progresivo en función de las circunstancias específicas de cada país.

Como ya se mencionaba, esta Primera Sala considera que, a pesar de su génesis histórica, el principio de progresividad en nuestro sistema jurídico es aplicable a todos los derechos humanos y no sólo a los DESCAs.

No implica que exista una diferencia sustancial entre grupos, ni en su máxima relevancia moral, porque todos ellos tutelan bienes básicos derivados de los principios fundamentales de autonomía, igualdad y dignidad; ni en la índole de las obligaciones que imponen, específicamente, al Estado, pues para proteger cualquiera de esos derechos no sólo se requieren abstenciones, sino, en todos los casos, es precisa la provisión de garantías normativas y de garantías institucionales como la existencia de órganos legislativos que dicten normas y de órganos aplicativos e instituciones que aseguren su vigencia, lo que implica, en definitiva, la provisión de recursos económicos por parte del Estado y de la sociedad.

4.7 Instrumentos de Protección de los Derechos Laborales.

En la actualidad el Estado mexicano cuenta con una amplia gama en legislaciones en diversos ámbitos, mismas encargadas de proteger los derechos de todos los seres humanos sin distinción alguna. Cabe destacar que, México forma parte

de instrumentos internacionales, los cuales protegen los derechos de todas las personas mexicanas, así también, de personas extranjeras que han adquirido la nacionalidad. Tal como establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1° establece: “...en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.¹⁰⁸

A continuación, se desprenden algunas de las legislaciones trascendentes en el tema.

4.7.1 Legislación a Nivel Nacional.

La legislación mexicana contiene el principio de igualdad, el cual supone la posibilidad de que todas las personas adquieran los mismos derechos y contraigan iguales obligaciones sin importar la raza, etnia, lengua, género, ideologías, entre otros. De tal manera que, existen leyes en donde se encuentran visibles los derechos humanos, así también, los derechos que tienen todas las personas en el ámbito laboral.¹⁰⁹

Las normas del trabajo aspiran a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, teniendo por objeto, propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. A continuación, se muestran una serie de legislaciones que protegen los derechos de los trabajadores.

En primera instancia, tenemos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual, prevé los derechos que tienen las personas en el área del campo laboral. Se encuentran visibles en los Artículos 1o., 3o., 102, 115, 116 y 123, especialmente. Otro instrumento importante en la nación mexicana es la Ley Federal

¹⁰⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. (05 de febrero de 1917, última reforma 29 de enero de 1917). Obtenido de <<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>, fecha de consulta: 14 de noviembre, 2020.

¹⁰⁹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo., *op. cit. Los Derechos Humanos...*, p.175.

del Trabajo, en todo su articulado señala los derechos y las obligaciones que tienen los trabajadores, así también, el patrón, del deber del mismo para con sus empleados, como lo es la remuneración; la prima vacacional, entre otros derechos que tiene toda persona que presta sus servicios.

Asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del artículo 123 de la CPEUM, las Leyes de Instituciones de Seguridad Social (IMSS, ISSSTE, ISFAM), Leyes Administrativas diversas (Registros, Inspección, Vigilancia, Supervisión, entre otras), Contratos-Ley, Contratos Colectivos, Reglamentos, Condiciones Generales de Trabajo, por mencionar algunos.

Si bien es cierto, se cuentan diversos ordenamientos que protegen los derechos de los trabajadores, así como, el goce y ejercicio que tienen en el mundo laboral. Por otro lado, Sánchez determina que la legislación mexicana debe referir 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".¹¹⁰

En relación a la cita previa se deduce que, en el Estado mexicano existen diversas leyes que protegen los derechos de los trabajadores, aunado a ello, se percibe que los instrumentos internacionales buscan como factor común tal protección. Sánchez narra que las normas referentes al trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, asimismo, propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Por lo tanto, en la legislación nacional e internacional se respeta plenamente la dignidad humana de la persona que trabaja; tan es así que, no discrimina por ningún motivo, sin embargo, el problema no versa en si tales legislaciones son buenas o no tan buenas, más bien que, en México en su mayoría no conocen cuáles son sus derechos (Diagnóstico del Derecho al Trabajo del Coneval, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, solo 5 de cada 100 trabajadores tiene conocimiento de los mismos), alarmante. Puede ser que muchos escucharan hablar en algún momento del derecho al aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, finiquito y licencias de maternidad y paternidad, sin saber que es el trabajo digno.

4.7.2 Legislación a Nivel Internacional.

Existe gran variedad de convenios internacionales relacionados en el ámbito laboral, en los que México forma parte, mismos encargados de vigilar, proteger y garantizar los derechos de los trabajadores; *“en realidad, los instrumentos internacionales en materia laboral relacionados con el derecho al trabajo son abundantes, ya sea que se refieren a la política y promoción del empleo; a la orientación y formación profesional; a la seguridad en el empleo, o a la administración del trabajo”*.¹¹¹ De tal manera que cada uno de los instrumentos internacionales van

¹¹⁰ *Ibidem.*, p. 177.

¹¹¹ *Ibidem.*, p. 161.

enfocados al derecho laboral, cada uno lo describe de diferente manera, sin embargo, refieren a lo mismo.

Por mencionar, la Carta de las Naciones Unidas de 1945 *“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”*.¹¹²

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23, a grandes rasgos; toda persona tiene derecho al trabajo, la libertad de elegir, la equidad e igualdad, sin ningún tipo de discriminación.

El Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales de 1966 en su artículo 6 describe 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”*.¹¹³

En la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969, en su artículo 10: *“la garantía del derecho al trabajo en todas las categorías, 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”*.¹¹⁴

¹¹² *Ibidem.*, p. 143.

¹¹³ *Ibidem.*, p. 146.

¹¹⁴ *Ibidem.*, p. 147.

Por su parte la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1947, en su artículo 4, refiere que: *“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”*.¹¹⁵ En este instrumento internacional uno de los puntos más trascendentes versa sobre el trabajo, pues si bien, tal derecho engloba más derechos que tiene todo trabajador: ser capacitado, de recibir una educación profesional y técnica para el ejercicio de las labores correspondientes.

En la Carta de la Organización de los Estados Americanos de 1948, en su artículo 34 inciso g), establece 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”*.¹¹⁶

En el anterior instrumento, primordialmente se provee la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza, así como, el acceso a salarios justos y oportunidades de empleo para la población.

Para la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, se visibiliza en los artículos 14 y 37, toda persona que labora tiene derecho de recibir una remuneración, asimismo, se debe asegurar la vida del trabajador y a su familia; además que, toda persona tiene el deber de trabajar para obtener los recursos para su subsistencia.¹¹⁷

¹¹⁵ *Idem.*

¹¹⁶ *Ibidem.*, p. 148.

¹¹⁷ *Ibidem.*, p. 149.

Por parte del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1998, artículo 6, señala: *“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”*.¹¹⁸

Mientras tanto, la Declaración Sociocultural del Mercosur de 1998, este instrumento internacional fue creado el 26 de marzo de 1991, con la firma del Tratado de la Asunción, aborda los derechos de las personas que trabajan. El ámbito del trabajo se centra en su artículo 14, que: *“los Estados parte se comprometen a promover el crecimiento económico, la ampliación de los mercados interno y regional y a ejecutar políticas activas referentes al fomento y creación del empleo, de modo de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales”*.¹¹⁹

Así también, la Declaración de Filadelfia promulgada el 10 de mayo 1944, actual carta de la OIT, y diversos convenios internacionales y recomendaciones en materia laboral, van encaminados a lo mismo, es decir, promueven el derecho que tienen las personas que trabajan, así como la seguridad, igualdad, equidad en el trabajo, así también, protegen y garantizan la dignidad e integridad humana.

A continuación, se hace alusión de algunos de los convenios y sus artículos más trascendentes dentro del campo laboral:

Convenio Internacional del Trabajo No. 118, Relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social, en su artículo 2, estipula que todo Estado miembro puede aceptar las obligaciones del mismo siempre y *cuando*:

“concierna a una o varias de las ramas de seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio a sus propios nacionales: primeramente, en asistencia médica, prestaciones de enfermedad, prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez; prestaciones de vejez; prestaciones de sobrevivencia; prestaciones en caso

¹¹⁸ *Ibidem.*, p. 150.

¹¹⁹ *Idem.*

de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales; prestaciones de desempleo y prestaciones familiares".¹²⁰

Se colige que, este convenio se centra primordialmente en el derecho de salud y enfermedades dentro del área de trabajo, además, de la protección a la familia. De igual manera lo instaura el Convenio Internacional del Trabajo No.155, Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, establece en su artículo 3 inciso e): *"el término "salud", en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la, seguridad e higiene en el trabajo"*.¹²¹ En estos convenios, vigilar y garantizar los derechos de los trabajadores de la salud dentro del campo laboral es básico para que una persona pueda laborar. El Convenio Internacional del Trabajo No. 17, alude al derecho de indemnización por accidente.

Mientras tanto, es menester destacar que, el Convenio No. 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), en su artículo 2, dispone 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"*.¹²² De acuerdo a lo previo, este convenio busca la igualdad en oportunidades y acceso al campo laboral, sin importar las características por lugar de origen, sexo, color y otras características negativas. Mismo que se robustece en el convenio Internacional del trabajo No. 100, el cual se enfoca primordialmente en adoptar diversas propuestas relacionadas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

¹²⁰ *Convenio Internacional del Trabajo*. (No. 118). Relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social. (15 de febrero de 1978). Obtenido de <<https://poderjudicialyucatan.gob.mx/di>, fecha de consulta: 15 de noviembre, 2020.

¹²¹ *Convenio Internacional del Trabajo*. (No.155). Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. (29 de junio de 1981). Obtenido de <<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/OIT20155.pdf>, fecha de consulta: 16 de noviembre, 2018.

¹²² *Convenio Internacional del Trabajo*. (No.111). Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). (25 de junio de 1958). Obtenido de <https://www.conapred.org.mx/leyes/C111_Convenio_sobre_la_Discriminacion_empleo_y_ocupacion_1958.pdf, fecha de consulta: 15 de noviembre, 2018.

En relación a la prohibición del trabajo forzado; si bien es cierto, ello vulnera los derechos y la integridad humana, de tal manera que el Convenio No. 29, en su artículo 2, estipula: “1. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso 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.”¹²³ Lo anterior se vigoriza con el artículo 6 párrafo tercero del Pacto de San José, pues determina que los derechos humanos laborales son una herramienta jurídica esencial en el derecho internacional, el cual asegura respeto a la dignidad humana y la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo, por ende mayor protección para los trabajadores.¹²⁴

De la misma manera se resaltan algunos artículos trascendentes de la Declaración Universal de Derechos Humanos, se encuentran visibles en el artículo 23, mencionando que toda persona tiene derecho al trabajo, así como, a la libertad para elegir el trabajo, condiciones equitativas, igualdad en cuanto al salario, trabajo sin discriminación alguna y conforme a la dignidad humana. En su artículo 24, señala que, algunos de los derechos que tienen los trabajadores como es el descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable en la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.¹²⁵

El derecho internacional en México, no solo implica una apertura mayor por parte del país hacia la comunidad internacional, sino que además, se busca proteger a los ciudadanos no sólo haciendo uso de las herramientas del derecho mexicano en cuanto a derechos humanos, más aun, se amplía ese resguardo valiéndose de jurisprudencias o tratados internacionales, de modo que, tales derechos se protejan hasta la última instancia, aunque existan factores que no fueron previamente contemplados en la legislación mexicana.

¹²³ *Convenio Internacional del Trabajo*. (No.29). Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio. (10 de junio de 1930). Obtenido de <http://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/comunicacion/Tratados/Tratados/Erradicaci%C3%B3n%20de%20la%20Esclavitud%20Servidumbre%20y%20Trabajo%20Forzoso/ConveniointernacionalTrabajo29TrabajoForzosouObligatorio.pdf>, fecha de consulta: 16 de noviembre 2020.

¹²⁴ CANESSA MONTEJO, Miguel F., *op. cit.* Los Derechos Humanos...

¹²⁵ *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. (1948)., p.7

Así pues, el derecho internacional público en lo que respecta a derechos humanos se vuelve derecho mexicano, al volverse un elemento indispensable para salvaguardar aquellos derechos que nuestra misma ley establece como fundamentales, con ello, lograr el Estado de derecho armónico al que aspira cualquier nación.

4.8 La Importancia de los Derechos Laborales.

Es preciso señalar algunos puntos emblemáticos en relación a los derechos sociales; según determina Sánchez que, en muchos de los países el reconocimiento de los derechos sociales fue posterior al de los derechos civiles.¹²⁶ Si bien, existe un número considerable de convenios internacionales en materia laboral y seguridad social con tiempo de antelación a los relativos a los derechos civiles y políticos. La defensa de los derechos humanos se ejerció en el siglo XXI, sin embargo, ya se hacía desde el siglo XIX, mediante su modalidad de derechos laborales y de seguridad social, por ser preocupaciones primordiales en la humanidad, particularmente en el sector laboral.

Los estudios de Sánchez desprenden que los derechos laborales han sido y son punto de partida de todos los derechos sociales existentes. A palabras de él, naturalmente inició el estudio y la identificación de los derechos sociales en relaciones laborales, puesto que, fue en ese espacio de convergencia de trabajadores y patrones donde se buscó primeramente preservar la dignidad humana e igualar a los desiguales.¹²⁷

Por lo tanto, el derecho del trabajo sentó las bases de los derechos sociales tales como: no discriminación, igualdad de trato, libertad de organización, salud e higiene en el trabajo, derecho a la capacitación, educación, entre otros, que posteriormente se extenderían a toda la sociedad, sin importar si se encontraban o no bajo una relación de trabajo, ya que, el disfrute de dichos derechos obedece a la calidad de todas las personas como seres humanos.

¹²⁶ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo., *op. cit. Los Derechos Humanos...*, p.133.

¹²⁷ *Ibidem.*, p. 134.

En relación a lo previo, fue la manera en que: “ *el derecho del trabajo extiende su cobertura dentro de sí mismo, tal y como en su momento proyectó y generó hacia fuera, consolidando el discurso de los derechos humanos, particularmente aquellos de naturaleza social*”.¹²⁸ En razón a lo abordado, se deduce que, los derechos laborales parten de algo social, puesto que, surgen mediante un conglomerado de personas que se encuentran dentro de un establecimiento, prestando su servicio a cambio de algún tipo de remuneración, por tanto, debe existir una igualdad entre ellos mismos, libertad de organización, por mencionar algunos. De la misma manera sucede con los derechos humanos en su vertiente de derechos civiles y políticos, que tiene sus orígenes muy antiguos, pero en sus inicios nunca fueron generales y universales.

Cabe mencionar que los derechos civiles y políticos se encuentran estrechamente ligados y correlacionados con la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, a un salario, a una vivienda, a la seguridad social, por mencionar algunos. Mientras tanto, “*en materia de derechos sociales (o incluso, en términos generales), en relación a todos los derechos fundamentales) tienen tres diversos niveles: respetar, proteger y cumplir o realizar*”.¹²⁹ de esta manera se observa que el Estado tiene diversos derechos por cumplir para con las personas dentro de la sociedad. Por lo que, Carbonell y Ferrer, narran que las obligaciones de los poderes públicos en el ámbito de derechos sociales se encuentran adscritos por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas.¹³⁰

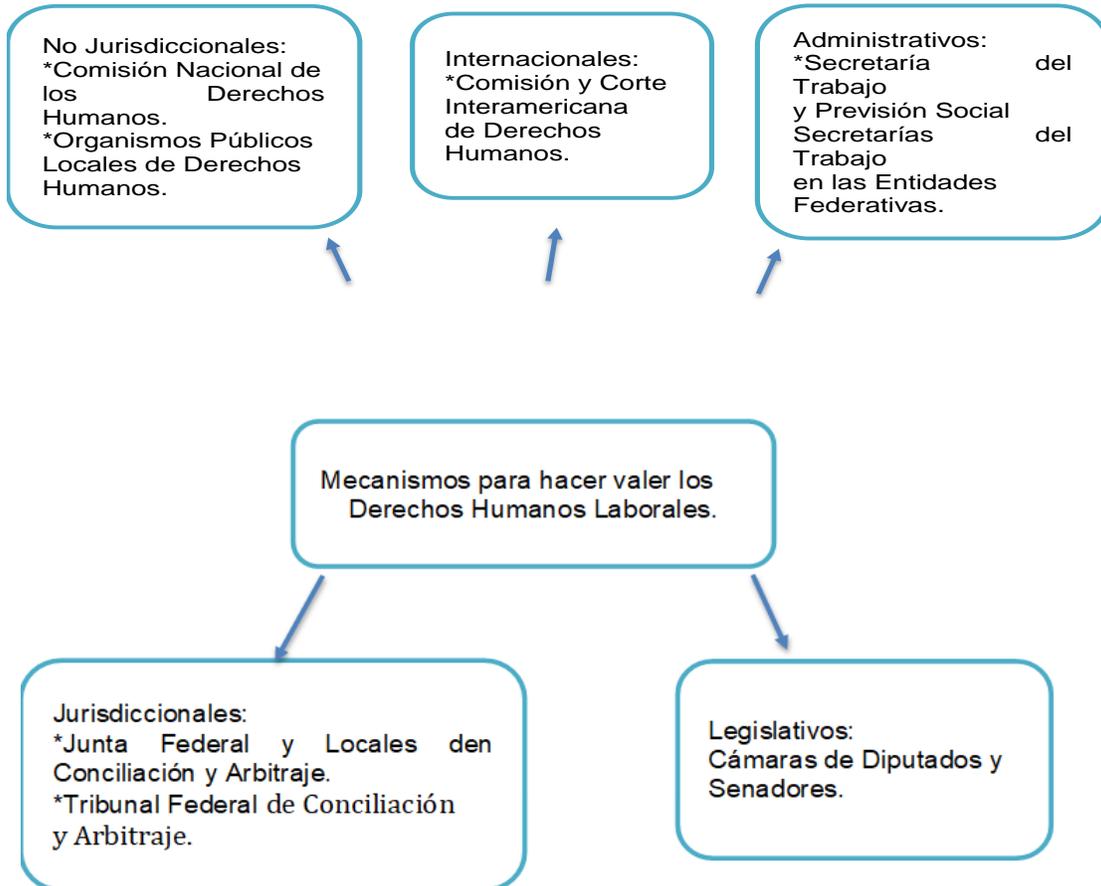
En la actualidad existe gran variedad de legislaciones que permiten protegen y salvaguardan los derechos sociales de todas las personas, tal motivo, es importante para los trabajadores, puesto que, les permite lograr la eficacia de la normatividad laboral nacional e internacional al ejercerlos para lograr su salvaguarda.

¹²⁸ *Idem.*

¹²⁹ LÓPEZ, Flavio. (2016). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos., p. 4.

¹³⁰ CARBONELL, Miguel y FERRER MAC-GREGOR, Eduardo. (2014). *Los Derechos Sociales y su Justiciabilidad Directa*. México: Flores. Instituto de Investigaciones Históricas., p. 34.

Verdaderamente, los Estados deben elaborar una estrategia nacional para el desarrollo, promoción y defensa de los derechos laborales.¹³¹ Por ende, es menester que todos los trabajadores tengan conocimiento sobre sus derechos, así como, los mecanismos que puedan garantizarles los mismos, tal como se muestra a continuación:



Se ha narrado en el trayecto de esta investigación la existencia de una serie de derechos sociales, así como de diversos instrumentos normativos que resaltan la importancia dentro de un conglomerado de personas, pues les permite tener acceso a una vida más plena.¹³²

Estos instrumentos tanto nacionales como internacionales, permiten una vida con calidad a las personas en distintas áreas sociales, tal es el caso en materia laboral,

¹³¹ *Ibidem.*, p. 39.

¹³² LIMA JR, Jayme Benvenuto. (2003). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales Humanos*. Brasil: Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo., p. 125 y 126.

puesto que, las legislaciones garantizan, protegen y salvaguardan sus derechos humanos correspondientes, libres de todo tipo de violación o vulneración. De esta manera, se preserva primordialmente la dignidad humana, la igualdad, seguridad y la libertad.

CAPÍTULO QUINTO JUSTIFICACIÓN DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL LABORAL DE 2017 Y 1º DE MAYO 2019. NUEVO PARADIGMA

5.1 Antecedentes de la Justicia Laboral en México.

Bien lo menciona Néstor de Buen *“El derecho del trabajo constituye una disciplina que se explica por razones históricas, políticas y económicas. Puede ocurrir, sin embargo, que, en un país determinado, México como ejemplo, se produzca el curioso fenómeno de que los derechos sociales se eleven al rango constitucional, sin clase trabajadora que exija esos derechos ni la infraestructura industrial que los justifique. Y es que México es un país paradójico”*.¹³³

Es por ello que, nuestro actual o lo que era nuestro sistema legal en materia laboral y hasta la reforma en cuestión, tiene sus orígenes en nuestro país a partir de la Revolución Mexicana de 1910 a 1920, de la cual, se desprende el punto medular de la reforma que es el artículo 123 de la CPEUM. Como bien lo menciona Néstor de Buen; eleva los derechos sociales a rango constitucional, acogió en su momento a la clase desprotegida, la clase obrera o trabajadora, proveyendo de una jornada laboral justa y un salario digno, la creación de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, cuyo único fin es la protección de los derechos de los trabajadores, además, dotó de derechos a las mujeres y menores trabajadores, para que fueran reconocidos como tal.

Los antecedentes del movimiento de la Revolución Mexicana, la cual dio vida a nuestra actual Constitución la Constitución Política de 1917 y por la que se originaron los derechos del trabajador en el artículo 123, fueron los siguientes:

Desde el año de 1914¹³⁴ se inició el movimiento a favor de una legislación del trabajo por los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, de lo cual, se

¹³³ DE BUEN, Néstor. (s.f.). *El Sistema Laboral en México*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM:<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>, fecha de consulta: 03 de noviembre, 2018.

¹³⁴ GONZÁLEZ, J., y MUNGUÍA, P. (s.f.). *Inconstitucionalidad en el Actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. *Ius Revista Jurídica*. Obtenido de

puede afirmar que el Derecho del Trabajo en México, en sus orígenes es obra del Estado, pero posteriormente el papel principal correspondió a las organizaciones obreras.

Carranza nunca tuvo la idea de incluir un título sobre materia del trabajo en la Constitución, si no, más bien, el de promulgar una ley laboral, que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en Querétaro.

Fue así, que, el jefe del ejército constitucionalista convocó a la reunión de un congreso constituyente para dar al país una nueva Constitución. Se aglutinó el congreso en Querétaro, en el mes de noviembre de 1916, el primer ejército constitucionalista presentó al mismo un proyecto de Constitución.

Al discutirse en sesión del 26 de diciembre de 1916, el tercer dictamen referente al proyecto del Artículo 5º de la Constitución se lanzó la propuesta, por un grupo de diputados de ideas avanzadas de incluir en la Constitución un título sobre trabajo, por lo que después de acaloradas discusiones, se formuló el proyecto del artículo 123, el que fue sometido a la constatación del constituyente, siendo aprobado, por lo que la base y fundamento de los derechos sociales consagrados en el artículo 123 Constitucional, se encuentra en el tercer dictamen referente al proyecto del Artículo 5º Constitucional, y en las discusiones que se motivaron en el constituyente.

El día 5 de febrero de 1917, fue promulgada la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Fueron esos acontecimientos los parteaguas para que en nuestra Constitución vigente se estipularan los llamados derechos sociales; que vienen a ser un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales, que tienden a mejorar y consolidar una vida digna, vivienda para la familia, atención médica de calidad y gratuita, trabajo estable y todas las prestaciones que por ley corresponden a las personas por el simple hecho de tener un trabajo honesto y lícito.

Sin duda, la reforma laboral tiene potencial para revolucionar, en el buen sentido, el sindicalismo mexicano y la impartición cotidiana de la justicia laboral. Pero también presenta retos complejos de diseño e implementación. ¿Cómo diseñar mecanismos efectivos y costeables de verificación de la representatividad de un sindicato? ¿Cómo rediseñar la ley sustantiva y procedimental para que no se reproduzcan en el Poder Judicial los mismos malos incentivos que observamos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje? ¿Cómo evitar la duplicación de procesos e implementar la coordinación y comunicación correcta entre instancias administrativas y judiciales y proveer incentivos a patrones y trabajadores para que la conciliación sea efectiva y se transforme en la manera más común de solucionar los conflictos laborales?

5.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El derecho laboral en México, como rama autónoma, tiene sus bases en los principios protectores del trabajador establecidos junto con otros de contenido social en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en lo que se refiere a su fracción XX, que establece textualmente: *“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”*.

El primer antecedente de creación de las Juntas fue en la iniciativa aprobada por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente Venustiano Carranza el 27 de noviembre de 1917¹³⁵, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de diciembre del mismo año y que dio nacimiento formal a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) y en los Territorios Federales.

Fue, a partir de la publicación de tal Decreto, cuando se comenzaron a integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal (hoy Cd. De México) y los

¹³⁵ http://www.dof.gob.mx/index_111.php?year=1917&month=12&day=19. Consultado el 12 Noviembre 2020

Estados de la República, aunque ya existían para entonces tribunales de trabajo en distintas entidades federativas; sin embargo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se creó hasta el 22 de septiembre de 1927 en que se emitió el decreto respectivo, siendo Presidente Plutarco Elías Calles.

La Suprema Corte en los siguientes años recibió una cantidad considerable de amparos en materia laboral, y en específico sobre la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que la llevó a fijar jurisprudencia.

Los criterios adoptados por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del lapso que va entre 1918 a enero de 1924, respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje los sintetiza Juan Díaz Romero¹³⁶, en la forma siguiente:

I.- La Junta no es tribunal, pero sí es autoridad; por tanto, procede en su contra el amparo indirecto.

II.- El arbitraje que le compete es público, no privado, pero no deja de ser arbitraje.

III.- Siendo arbitraje, la validez de las bases de arreglo que propone queda sujeta a la aceptación de las partes.

IV.- El arbitraje sólo tiene por objeto prevenir los conflictos entre capital y trabajo, esto es, sólo opera tratándose de conflictos colectivos, pero no de conflictos individuales, los que deben dirimirse ante los tribunales ordinarios.

V.- La junta no puede obligar a los particulares a someterse a sus determinaciones; éstas tienen que homologarse judicialmente.”

¹³⁶ Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales y de Promoción y Difusión de la Ética Judicial. Cuadernos de Jurisprudencia, número 2, enero 2008. Pag. 16

En la Ley Federal del Trabajo vigente desde el 1° de mayo de 1970, se mantiene la integración por un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, conforme a la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por último es conveniente mencionar que la Ley en vigor estableció, en su artículo 9° transitorio, la obligación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los estados y territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal (hoy cd de México) de reorganizar en un término de 3 meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que dejan de existir las Juntas Centrales y nacen las Juntas Locales, con lo que se genera una nueva estructura jurisdiccional de naturaleza administrativa que produce su propia jurisprudencia materialmente hablando; de este modo, los distintos recursos y juicios que se entablan en el ámbito de los diversos niveles: Juntas Locales, Jueces de Distrito, Tribunales Colegiados, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Suprema Corte de Justicia de la Nación; producen criterios que día a día norman el funcionamiento de los propios tribunales y establecen la líneas del derecho laboral.

5.3.- La Impartición de Justicia Actual.

Por disposición Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo los órganos impartidores de justicia laboral lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a quienes les corresponde, en el ámbito de sus competencias, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones relacionados con hechos relacionados con motivo del trabajo.

Como ya se comentó en capítulo de antecedentes, la Junta se integra de manera tripartita con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de

conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por razón de competencia, las Juntas se dividen: en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje¹³⁷ que se integra por 66 Juntas Especiales, existiendo una Junta Especial en cada Estado de la República y en el ámbito local o estatal existe una Junta Local que, a su vez, se integra por cuantas Juntas Especiales alcancen los presupuestos. En el caso de la Ciudad de México existen 17 diecisiete Juntas Especiales¹³⁸.

Son instituciones Administrativas, que dependen presupuestariamente del Poder Ejecutivo, su finalidad es mantener el equilibrio entre los factores de la producción tutelando el derecho de los trabajadores bajo el principio “in dubio pro operario” que significa que en la interpretación de las normas laborales, se deberá interpretar lo que mayormente favorezca al trabajador.

5.4. La Travesía de la Reforma Laboral de 2017.

5.4.1. Antecedentes.

Nuestro país en los últimos años ha pasado por múltiples hechos delictivos que han indignado a la sociedad mexicana. La impunidad y corrupción han sido lastres que hemos arrastrado a lo largo del tiempo dentro del sistema político mexicano.

A raíz de la tragedia de la desaparición forzada de los 43 normalistas de Ayotzinapa, el Presidente Enrique Peña Nieto en el “Foro para la Justicia Cotidiana” comentó que: *“México está nuevamente a prueba. Frente a ello, los mexicanos no podemos caer en el pesimismo, ni abandonar nuestra esperanza de un mejor futuro. El dolor que siente el país tampoco es justificación para recurrir a la violencia o al*

¹³⁷ Información obtenida de: <https://www.gob.mx/jfca/que-hacemos> Consultada 18 Septiembre 2020.

¹³⁸ Página Oficial JLCA-CDMX: <http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/> Consultada 18 Septiembre 2020.

vandalismo. No se puede exigir justicia violando la ley...” atendiendo al descontento social, en el que se evidenció la grave penetración de la delincuencia organizada en muchas instituciones públicas, particularmente en el ámbito municipal, presentando en Palacio Nacional 10 medidas por la Paz, la Unidad y la Justicia, así como un plan integral para reducir la pobreza y desigualdad que padecen los estados del sur del país¹³⁹

En su discurso el Presidente precisó:

“...Pero la justicia no se agota, hay que decirlo, en el ámbito penal. Hay una justicia olvidada, la justicia cotidiana, aquella que demanda la mujer, a quien le niegan el divorcio, el trabajador al que no le pagan su salario, o quien no puede cobrar una deuda...”

Esta justicia suele ser lenta, compleja y costosa, lo que provoca que la mayoría de los mexicanos no pueda acceder a ella con facilidad.

A pesar de esta realidad, que es evidente, no se han presentado soluciones de fondo a estos problemas¹⁴⁰”

Dentro de las acciones establecidas en el plan de acción, encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), que organizara foros de consulta con diversos sectores para elaborar un conjunto de propuestas y recomendaciones en la materia, quienes en su informe concluyeron que: *“El país tiene un enorme reto en materia de acceso a la justicia”; y en materia de justicia laboral, la conclusión generalizada de empleadores, empleados, sindicatos, gerentes, organismos empresariales, abogados (tanto patronales como obreros), operadores y funcionarios,*

¹³⁹ <https://forojuridico.mx/en-respuesta-a-la-crisis-de-seguridad-y-justicia-enrique-pena-nieto-presenta-un-decalogo-por-la-paz-la-unidad-y-la-justicia/> consultado el 12 de Septiembre 2020.

¹⁴⁰ <https://consulmex.sre.gob.mx/atlanta/index.php/ver-todos/364-por-un-mexico-en-paz-con-justicia-y-desarrollo> Consultado el 12 de Septiembre 2020.

coincidió en que la justicia es: “distante, incierta, poco confiable y propicia para actividades desviadas o abiertamente corruptas¹⁴¹”

Evidenció el problema de la justicia lenta, compleja y costosa, que provocaba que los mexicanos no pudieran acceder a ella con facilidad.

Con relación al acceso a la justicia prevista en el artículo 17 Constitucional y los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, destacó en sus recomendaciones ampliar el uso de mecanismos alternativos de solución de controversias frente al sistema judicial y revisar la operación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El problema no era menor, ya que se detectaron y reconocieron diversas problemáticas dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a saber:

- Justicia olvidada, falta de presupuesto para su operación (Falta de autonomía, intervencionismo de los sectores). Derivado de la falta de importancia de los Gobiernos Estatales, para otorgarles presupuestos suficientes como recursos humanos, materiales y dotar de la infraestructura para desahogar adecuadamente los procesos.
- Exceso de juicios, dilatorios por parte de los propios abogados patronales o de trabajadores. Alteración de hechos. Coyotaje. Al ser los propios abogados litigantes responsables de impulsar los procedimientos, se prefiere alargar los procesos con la finalidad, en el caso de los abogados de trabajadores, conseguir el mayor cúmulo de salarios caídos o vencidos para obtener una mayor ganancia con el transcurso del tiempo; por el lado de los abogados de las empresas, el alargar el procedimiento, les permite conservar el pago mensual o “igual” con motivo de la atención de los juicios laborales, lo que impide que por ambos

¹⁴¹ Fuente: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/90289/Informe_Justicia_Cotidiana_-_CIDE.pdf
Consultado: 12 Septiembre 2020

bandos en contienda, no “convenga” económicamente, resolver el conflicto. Otra es la postura patronal de “cansar” al trabajador, con el tiempo para que acepte, en algún momento del juicio, por urgencia o necesidad un pago inferior a lo que le corresponde.

- Poco personal para atender Juicios, bajos salarios, ocasiona corrupción. Este aspecto permite que, al no ser bien remunerados los servidores públicos de las Juntas, sean susceptibles de incurrir en actos de corrupción, simulación o comparsa con alguna de las partes en contienda.
- Ineficiencia, errores en diligencias, actuaciones, etc. repone procedimientos. La falta de capacitación, perfiles y profesionalización del personal, permite que existan errores en demasía y tener que reponer los procedimientos por errores humanos, lo que ocasiona rezago en el exceso de trabajo.
- Falta de infraestructura (edificios propios, equipo y mobiliario inadecuado). No existen edificios propios, en el que se atienda dignamente al usuario de los servicios de las Juntas, falta mobiliario, equipo de computo con herramientas informáticas que permitiera facilitar el trabajo.

Todo lo anterior, exigía un cambio de paradigma que permitiera que los trabajadores pudieran ejercer su derecho a la justicia pronta y expedita, en la que se le pagara sus indemnizaciones y pago de prestaciones laborales con mayor prontitud.

5.4.2. Reforma Constitucional Laboral.

El 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma constitucional a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la que trata sobre tres vertientes importantes:

a) El tránsito de la justicia laboral hacia el poder judicial federal y local, según los ámbitos de competencias, lo que implicará que las Juntas de Conciliación y Arbitraje vayan extinguiendo su existencia según vayan entrando en funciones los centros de conciliación y los juzgados de trabajo.

b) Implementación de la función conciliatoria como el medio más eficaz para resolver conflictos laborales, mediante la creación y funcionamiento del Centro Federal y Registro Laboral (de competencia federal) así como la creación de Centros Estatales de Conciliación (competencia local) a crearse en cada una de las entidades federativas y que tendrán por objeto desahogar la etapa previa y obligatoria de conciliación, pretendiendo evitar que llegue el mayor número de conflictos a la judicialización.

c) Fortalecimiento de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, garantizando la democratización de los Sindicatos mediante el ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo, legitimando sus comités ejecutivos.

Reforma Constitucional que previó, en su segundo transitorio, que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, contarían con un año a partir del día siguiente de su publicación, el 25 de febrero de 2017, para la adecuación legislativa correspondiente, lo que en su momento no aconteció atendiendo a que sobrevino una serie de factores que impidieron implementar una agenda legislativa que permitiera cumplir con los tiempos, por el proceso electoral federal y local de 2018, por lo que tuvieron que pasar varias cuestiones de tipo político económico para que se cristalizara la reforma secundaria respectiva y que fueron los siguientes:

Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés, celebrado con Australia, Brunei, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur y Vietnam, entrando en vigor el 1º. De diciembre de 2018 y con otras naciones, conforme fueran adecuando sus procesos jurídicos¹⁴²).

¹⁴² <https://www.gob.mx/tratado-de-asociacion-transpacifico/articulos/el-tipat-entra-en-vigor-y-abre-nuevos-mercados-para-mexico-186182> consultado el 12 de Septiembre 2020

México se obligó a ejecutar acciones en torno a los temas de carácter laboral fundados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); previstas en el capítulo 19, Laboral, y de las mismas destacan como deberes de los países involucrados los siguientes:

La fijación del compromiso de los Estados implicados para adoptar las disposiciones que consagren los derechos de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y de discriminación sobre empleo y ocupación.

Respecto del trabajo forzoso, se responsabiliza de los Estados firmantes a no importar mercancías elaboradas en sitios en donde se llevan a cabo esta mala práctica o de los servicios de niños y adolescentes, y abolición real de las labores de niños y adolescentes, así como la prohibición de las peores formas de trabajo infantil

La regulación de condiciones aceptables de los salarios mínimos, las horas de trabajo, así como la seguridad y salud en el trabajo no dejar de aplicar o derogar la normatividad nacional la conservación de la facultad de los Estados parte, para utilizar el dinero y los recursos destinados a implementar nuevas leyes laborales o fortalecer las existentes. También se comprometen a no aplicar sus normas internas en el territorio de cualquier otra de las naciones firmantes del acuerdo la implementación de medidas que alienten a los empleadores a adoptar voluntariamente iniciativas de responsabilidad social el establecimiento en la legislación de carácter procesal respecto a que las autoridades jurisdiccionales desarrollen trámites justos, equitativos y transparentes, apegados a la legalidad y que no conlleven costos o plazos irrazonables. En este contexto el TPP fija directrices para los procedimientos de solución de controversias, atribuyéndoles el carácter de garantías procesales, y

La interacción entre los Estados con base en las reglas de cooperación contenidas en el apartado en comento, a efectos de aumentar las oportunidades para

mejorar normas laborales. Derivado de este acuerdo, llama la atención que las naciones se pueden comunicar para abordar temas tales como: la asistencia técnica para tratar cuestiones de protección laboral; la promoción de prácticas innovadoras en los lugares de trabajo; las tácticas para el desarrollo del capital humano por medio de la capacitación; el balance de trabajo-vida; la seguridad y salud en el ámbito laboral; el mejoramiento de la inspección del trabajo, entre otros

Una de las previsiones relevantes del TPP es que los gobiernos de las naciones implicadas asumen la obligación de no fomentar el comercio o la inversión ignorando las prerrogativas del sector de los trabajadores.

Contenido de Compromisos Laborales en el T-MEC¹⁴³

En noviembre de 2018 se firmó el tratado de libre comercio México-Estados Unidos y Canadá, asumieron los siguientes compromisos:

El Capítulo 23 (capítulo laboral) busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.

- El Anexo 23-A (anexo laboral) sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva, condicionando la entrada en vigor del Tratado a que dicha legislación exista y entre en vigor en el plazo límite del 1o de enero de 2019.

Posición del Gobierno de México:

¹⁴³ <https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-TMEC.pdf>
Consultado el 19 de Septiembre 2020

“Apoyamos lo que se acordó en el Tratado... y esto lo hemos expresado abiertamente al sector empresarial, al sector obrero, y lo hemos dado a conocer a los legisladores, que son independientes. Pero con mucha claridad hemos dado a conocer nuestra opinión de que debe aprobarse una Reforma Laboral apegada a los acuerdos que se establecieron en el Tratado. No queremos que se dé ningún motivo para reabrir las negociaciones, consideramos que esto no le conviene al país y que lo que se pactó es bueno para México y fue aceptado por Estados Unidos y Canadá”.

Andrés Manuel López Obrador, Presidente de México

Posición del Gobierno de Estados Unidos:

“A menos que [México apruebe una legislación acorde a los compromisos del T-MEC], ni siquiera podemos considerar [su ratificación]. Tenemos que ver que México apruebe la legislación, que ésta tiene los factores establecidos que asegurarán que se aplique y que demuestre algunos compromisos con sinceridad”.

Nancy Pelosi, Presidenta de la Cámara de Representantes de EEUU

De lo anterior se evidencia que la reforma laboral, al haberse analizado como el replanteamiento de una necesidad interna, fue convirtiéndose un medio de presión externo y desde el ámbito económico para el impulso inmediato del cambio del sistema de justicia laboral en nuestro país.

Aspectos principales del Anexo 23 del T-Mec:

- Derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a organizar, formar y unirse al sindicato de su elección, sin injerencia de los patrones en las actividades sindicales.

- Creación de un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de los contratos colectivos.
- Elección de líderes sindicales mediante el voto personal, libre y secreto de trabajadores.
- Verificación por la autoridad de que la mayoría de los trabajadores apoya a sus dirigentes, así como el contenido de los contratos colectivos negociados y sus revisiones a través del voto personal, libre y secreto.
- Revisión dentro de los siguientes cuatro años de todos los contratos colectivos.
- Publicidad de los contratos colectivos y documentos relacionados, y creación de un sitio web centralizado que permita su consulta.

Convenio 198 de la Organización Internacional del Trabajo.

Derecho de Sindicación y de negociación colectiva. Este convenio fue ratificado por México el 23 de noviembre de 2018, entrando en vigor el 23 de noviembre de 2019. Contiene medidas para proteger la confidencialidad de la voluntad de los trabajadores que expresen su preferencia, evitando influencias externas que pudieran hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad.

Tiene por objetivo:

- Brindar a los trabajadores protección contra cualquier acto de discriminación que busque menoscabar su libertad sindical, como:
 - Impedir que se afilie a un sindicato o que deje de ser miembro de uno.
 - Prohibición de asistir a eventos sindicales por razones laborales.
 - Intervención patronal dentro de los sindicatos.
 - Evitar discriminación por afiliación sindical (o no afiliación).
 - Generar mecanismos para estimular, fomentar y garantizar la negociación colectiva.

5.4.3. La Reforma a Leyes secundarias.

El 1 de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF)¹⁴⁴ el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. Las leyes que se reformaron son la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social.

Contenido de la Reforma:

Considera modificaciones relativas a los derechos, transparencia y rendición de cuentas en materia sindical; a la justicia laboral; a la creación de un organismo descentralizado para la conciliación laboral y el registro sindical; a derechos fundamentales de los trabajadores y perspectiva de género; y a los derechos de trabajadores del hogar y del sector agrícola.

Libertad Sindical.

- Reconoce principios laborales internacionales, como el derecho de pertenecer o no a un sindicato.
- Otorga el derecho a los trabajadores de organizarse en diferentes tipos de sindicatos (gremiales, por empresa, de oficios varios, nacionales, por industria, entre otros).
- Prohíbe cualquier interferencia patronal que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.
- Fortalece mecanismos de democracia, transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos:

¹⁴⁴ https://reformalaboral.stps.gob.mx/Documentos/Decreto_LFT_01.05.19.pdf Consultado el 12 de Septiembre 2020

- El procedimiento para la elección de las directivas sindicales deberá ser mediante voto personal, libre y secreto de los trabajadores.
- Las directivas sindicales deberán rendir cuentas sobre el patrimonio del sindicato, como inmuebles, donaciones, y aportaciones de trabajadores y patrones.
- El periodo de duración de las directivas de sindicatos no podrá ser indefinido o de una temporalidad que obstaculice la participación democrática de los afiliados, atendiendo a que la asamblea tendrá la facultad de decidir la duración y número de veces que se pueden reelegir los dirigentes sindicales.

Justicia Laboral.

- Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ser sustituidas por Tribunales Laborales, como órganos dependientes del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como local. Desaparece el Tripartidismo.
- Establece la etapa de conciliación, la cual no podrá exceder 45 días, como requisito prejudicial obligatorio para la solución de conflictos, salvo casos de discriminación laboral, trabajo durante el embarazo, juicios de seguridad social, etc. Antes de la reforma, los juicios laborales iniciaban con anterioridad a que las partes llevaran a cabo un proceso de conciliación, el cual era de carácter optativo dentro del mismo juicio.
- Simplifica el procedimiento laboral para que este sea más expedito. Al igual que en el nuevo sistema penal acusatorio, se establecen los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, entre otros.

Derecho de Huelga:

- Para emplazar a huelga por firma de contrato inicial, se deberá acreditar representatividad (Constancia).

- Cuando se emplace a huelga por revisión contractual (cada dos años), el sindicato titular deberá consultar a los trabajadores para que ratifiquen lo negociado.
- Se establecen nuevas reglas para la prórroga del período de pre huelga (o del estallamiento). Los sindicatos podrán prorrogar en una ocasión, hasta por 30 días y cuando se trate de una revisión contractual, hasta 15 días, y 15 días adicionales debidamente justificados.
- El patrón podrá solicitar al juez la imputabilidad de la huelga, transcurridos dos meses.
- En conflictos de titularidad, el juez deberá desahogar la prueba del recuento. Para ello, se desarrollan reglas básicas: padrón confiable, lugar neutral y voto personal, libre, directo y secreto.

Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) y Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)

- Establece al CFCyRL como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal. Su principal función será la de conciliación laboral, así como el registro de sindicatos y de los CCT, a nivel federal y local.
- Para que el CFCyRL emita un certificado de registro del CCT, será indispensable que el sindicato represente al menos al 30% de los trabajadores y obtenga del CFCyRL la constancia de representatividad, la cual tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que esta sea expedida.
- Los empleados firmarán el CCT con un solo sindicato. En caso de que más de un sindicato aspire a obtener la constancia de representatividad, el CFCyRL organizará elecciones para determinar el sindicato titular de dicha constancia.
- El contenido del CCT será consultado con los trabajadores antes de remitirlo a las autoridades del CFCyRL, y los patrones deberán entregar a todos los empleados una copia del CCT.

- Para emplazar a huelga se deberá presentar el certificado de registro del CCT.
- Todos los CCT deberán revisarse al menos una vez dentro de los 4 años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma, de lo contrario se considerarán como terminados.

Derechos Fundamentales, Perspectiva de Género y derechos individuales

- Incorpora la obligación de los patrones de implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género; para atender casos de violencia y acoso sexual; así como para erradicar el trabajo forzoso infantil.
- En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo u orientación sexual, el juez laboral tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio.
- Establece que en los procedimientos de integración de las directivas sindicales se promoverá la igualdad de género.
- El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio. Exige respeto a las libertades y dignidad de los trabajadores, 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.
- Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. Se establece la obligación por parte de los patrones, implementar, de acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género

y atención en casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

- En la relación de trabajo con mujeres, estas deben de disfrutar de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores varones; se extiende esta disposición para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades.
- Se establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y salud de los trabajadores de la empresa, así como para todos sus familiares que dependan económicamente de ellos.
- No surte efecto jurídico alguno, las estipulaciones tendientes a encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados, mediante los cuales se pretenda evitar el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad social, así como registrar, ante las distintas dependencias, a un trabajador con un salario menor al que realmente percibe.
- Nuevo requisito en contratos individuales de trabajo, deberán contener la designación de beneficiarios para el pago de los salarios y prestaciones devengados y no cobrados a la muerte de los trabajadores o que se generen por la desaparición del mismo, generada por algún acto delincencial. Por lo que se refiere a la indemnización en los casos de muerte o desaparición del trabajador derivada por un acto delincencial, se determinarán beneficiarios el viudo, viuda, hijos menores de 18 años, hijos mayores de 18 años que cuenten con alguna incapacidad, hijos hasta de 25 años que se encuentren estudiando en algún plantel del sistema educativo, ascendientes, personas con las que vivió durante los 5 años anteriores a la muerte o con quienes haya tenido hijos, no es necesario que se demuestre la dependencia económica para que tengan dicho carácter.
- Los trabajadores deben tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago (recibos de nómina), sin que ello releve de la obligación

de entregarse en forma impresa o cualquier otro medio al que pueda acceder el trabajador, para su impresión.

- Los descuentos a créditos de consumo, realizados por los trabajadores, los descuentos que el patrón realice se pagarán conforme al orden de prelación, por lo que en primer lugar serán aquéllos hechos al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y, posteriormente, los que correspondan a otras instituciones.
- Los convenios o liquidaciones deberán ratificarse ante los Centros de Conciliación o Tribunales Laborales. Cuando los convenios sean celebrados sin la intervención de las autoridades, podrá reclamarse la nulidad, ante los Tribunales, solo en aquellos rubros que contengan renuncia de los derechos de los trabajadores, subsistiendo los demás acuerdos para sus fines legales correspondientes.
- Rescisión de la relación laboral, la falta de aviso de rescisión al trabajador, ya sea de manera personal o por medio de los Tribunales Laborales, establece que la presunción de la separación es NO justificada, salvo que se presenten pruebas ante dichos tribunales que demuestren lo contrario.
- En cuanto al procedimiento de conciliación prejudicial, en caso de que no exista arreglo conciliatorio entre las partes involucradas, el trabajador podrá solicitar la reinstalación a su trabajo, o bien, la indemnización legal que le corresponda, ante la misma autoridad conciliadora, conforme al procedimiento, o ante el Tribunal Laboral. En el caso de que con alguna de las causas o pruebas presentadas el patrón quede eximido de la reinstalación del trabajador, se establece que el patrón podrá depositar la indemnización legal ante el Tribunal Laboral, para que este realice la entrega correspondiente al trabajador.
- Se identifica como “trabajadores(as) del hogar” a aquellos(as) que prestan servicios de aseo, asistencia y demás propios inherentes al hogar de una persona o familia. Se adiciona como una obligación de los patrones, la

inscripción de los(as) trabajadores(as) que contrate, al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Trabajos por Sector y Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit)

- Para los trabajadores agrícolas, establece la obligación del patrón de llevar un padrón especial de trabajadores contratados por estacionalidades, a fin de determinar su antigüedad en el trabajo y calcular sus prestaciones. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales para los trabajadores del campo, y se les deberá garantizar condiciones mínimas de higiene y salubridad.
- Para los trabajadores del hogar, requiere a los patrones la inscripción al IMSS y pagar las cuotas correspondientes.

CONCLUSIONES

1.- Se denomina derecho a todo el sistema normativo que regula la conducta humana dentro de una sociedad. Teniendo como base los principios de justicia, y en un plano más complejo el de igualdad. En este sentido, a partir del derecho se pueden resolver conflictos que se produzcan en el ámbito de la convivencia social. La triada Estado, sociedad y derecho ha definido la existencia y desenvolvimiento del ser humano a lo largo de su historia; a pesar de que en tiempos remotos parece no poseer el mismo peso institucional con el que hoy en día se puede caracterizar, tal grupo ha demostrado ser la columna vertebral de la vida del hombre.

2.- El Estado no existe por sí mismo, es un cúmulo de relaciones que buscan el bien común y para vivir se requiere de las voluntades colectivas, esto es, beneficios sociales en torno al mismo. Promover el Estado de derecho en plano nacional e internacional es uno de los aspectos esenciales de la misión de las Naciones Unidas. Es necesario, se establezca el respeto al mismo, para así, lograr paz duradera posterior a algún conflicto, proteger de manera amplia los derechos humanos y lograr progreso y desarrollo económico sostenido. El principio de que todos, desde el individuo hasta el propio Estado deben ajustarse a la normativa que se promulga públicamente, se hace cumplir por igual y se aplica con independencia; el Estado y el derecho son un binomio necesario para la buena articulación de cualquier sociedad, el Estado necesita de la legitimidad que el derecho le brinda, para encuadrar su actuación y limitar el actuar del gobernado.

3.- El Estado social denominado también como Estado social de derecho, se implantó progresivamente a través de programas de seguridad social, sistemas tributarios progresivos para financiar obras públicas, políticas fiscales, monetarias, entre otras, y comprendió una amplia concepción política, económica, social y jurídica que lo diferencia del Estado bienestar, que fue una respuesta de un Estado frente a la crisis de los treinta, y se limitó a fundar una política económica y social. Por ello, el Estado social de derecho se convirtió en una nueva propuesta que terminó remplazando al

Estado liberal de derecho. Su aplicación comprende principios como la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la vida, la integridad personal, la igualdad, la prohibición de toda discriminación, derecho a la vivienda, la educación y el trabajo.

4.- La OIT para sus fundadores, fue inspirada considerando las condiciones precarias de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos; el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal. Después de décadas de lucha social en el siglo XX, concibieron una institución tripartita que promoviera la justicia social con el fin de cultivar la paz por medio de las normas internacionales del trabajo. Convencidos de que el trabajo no era una mercancía y de que la pobreza en cualquier parte constituiría una amenaza para la prosperidad de todos. La Unión Europea y la OIT, comparten la premisa de que la paz duradera solo puede asegurarse mediante una cooperación regional e internacional que apunte a la justicia social, y esté guiada por las necesidades de la gente.

5.- La justicia social por naturaleza distribuye de manera equitativa, todo aquello que se considera el bien común en una sociedad, asimismo, promueve el respeto de los DESC; exige una repartición proporcionada y equitativa de las riquezas de la nación entre las distintas clases sociales. La búsqueda de justicia social brinda a toda persona igualdad de oportunidades en la participación de riquezas, la cual, ha contribuido a generarlas en su trabajo. Con la ayuda de las nuevas tecnologías; las personas, los capitales y las mercancías se mueven entre los países con una facilidad y una rapidez que, han creado una red económica global interdependiente, repercutiendo prácticamente en todos los habitantes del planeta. La globalización ha llevado a trabajadores y empresas a nuevos destinos, pues la competencia se torna indiscriminada, y los cambios económicos que trae consigo la confluencia de la integración económica mundial con los adelantos técnicos, pueden engendrar inestabilidad y dificultades en la empleabilidad de una gran parte de la población activa de un país. En la actualidad se exige que el factor humano sea mucho más competente,

de no serlo, se busca cabida en los mercados laborales que son intensivos para la mano de obra o que se acogen a niveles de productividad muy bajos.

5.- El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, aún más, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afecten sus vidas, así también, igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

6.- La ética en las relaciones laborales internacionales proporciona un rostro humano a la globalización económica. La gran virtud del trabajo decente y de la ética en los vínculos laborales es que constituye un potente marco aglutinador de algunos objetivos estratégicos y transversales de la OIT, que también, hacen suyos las empresas multinacionales, entre ellos:

- Derecho al trabajo.
- La igualdad real y no formal de oportunidades en el empleo y en los ingresos.
- Salario justo e ingresos dignos.
- La justicia social que exige sólidas estructuras públicas de tutela de derechos laborales a través de la administración y los Tribunales laborales.
- La calidad laboral que debe evitar trabajos no declarados o en condiciones no aceptables.
- Priorizar contratos indefinidos.
- Seguridad y salud laboral.
- Dialogo social y reconocimiento de la libertad de sindicación.
- La protección social que demanda a los Estados nacionales políticas públicas de soporte, para la construcción redes de protección y cobertura cuando los trabajadores pierdan su empleo y permanezcan desocupados.

El enfoque de “trabajo decente” basado en los derechos para los trabajadores parte de la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, y también, de la necesidad de coherencia entre la política económica, comercial y del empleo.

7.- Los países en desarrollo también pueden pasar etapas y hacer uso de nuevas tecnologías en formas creativas, aunque la economía global funciona bien para muy poca gente y sus beneficios no llegan a todos los países. La desigualdad ha aumentado, dado que, son muchos los excluidos por falta de conocimientos, de activos y de oportunidades. El empleo se hace informal y más precario bajo las presiones competitivas que trae consigo la globalización y así los puestos de trabajo perdidos no se recuperan con facilidad. Es mucha la gente; mujeres, hombres y niños que se sienten tremendamente vulnerables en este mundo en evolución. Un esfuerzo global concertado de recuperación debe ser componente central de las medidas que respondan a la crisis, y ha de centrarse en el uso intensivo de la mano de obra y en un modelo de crecimiento sostenible, basado en un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo y de los sistemas de protección social. Al caer las remesas de los trabajadores migrantes contribuye a aumentar la pobreza en los países de origen y a la pérdida de trabajos o de ingresos en los países de destino. Para los inmigrantes irregulares ubicados en el último lugar de la escala, aumenta el riesgo de caer en manos de traficantes de personas o en otras formas de trabajo forzado.

8.- La búsqueda de la justicia social es un reclamo de casi todos los pueblos del mundo, desde diferentes enfoques políticos, sociales y económicos. En torno a ese tema se plantean formas de organizar el trabajo, el beneficio de la riqueza generada para bien de todos, la eliminación de las formas de marginalidad, la lucha contra formas de discriminación, y el combate contra toda estructura que promueva la injusticia social. La justicia social es otra manera de denominar la paz. Lejos de considerarla como ausencia de guerra que puede acontecer sin que se logre la justicia social, es de manera positiva, el lograr formas de equidad y justicia en todas las relaciones sociales. Se pacifican las relaciones entre los seres humanos en la medida que todo hombre o

mujer, niño o anciano, encuentre formas de vivir en sociedad, siendo respetada su dignidad y encontrando formas adecuadas para desarrollarse como personas en el contexto de sus capacidades y propósitos. Implica entonces, la posibilidad que debería tener cada ser humano de acceder a los recursos tanto materiales como inmateriales para desarrollar de forma adecuada todas sus capacidades, y en consecuencia tener una vida digna.

9.- El entendimiento entre las organizaciones de trabajadores y las de empleadores cumple un papel esencial, tanto en el seno de las empresas, como en la sociedad. El trabajo es para todo un aspecto fundamental de la vida, con el se gana el sustento y se mantienen familias, asimismo, determina las relaciones con los demás miembros de la sociedad. La falta de trabajo masivo y prolongado es extremadamente destructiva, de hecho, es la principal causa de pobreza, de exclusión social y, en último término, de inestabilidad política. En todas partes, conseguir empleo es una preocupación primordial, ¿qué hacer para encontrar y conservar un trabajo? Esta pregunta inquieta por igual a mujeres y hombres en países en desarrollo, industrializados y en transición. Los políticos y las autoridades locales saben que en época de elecciones el juicio de los ciudadanos se basará principalmente en lo que esté sucediendo con el empleo.

10.- El derecho laboral se deriva de la rama de los derechos sociales, por el interés que tiene para la protección de los trabajadores, mismo que, dentro del proceso laboral son la parte vulnerable, además de la inclusión de la mujer y los menores de edad para que les sea reconocidos todos sus derechos y prestaciones por la entrega de un servicio para un patrón. La lucha constante que ha sostenido el hombre para poder conquistar su libertad e igualdad ha sido un tema complejo. Los derechos sociales reivindicativos, suelen ser la “cenicienta” de los derechos. En la actualidad el ser humano es ampliamente vulnerable, esto es, anteriormente las personas podían vivir del campo y de la ganadería, sin embargo, ahora dependen absolutamente de la organización social para subsistir. Como ejemplo: si una persona pierde su trabajo y no tiene ningún otro ingreso con el tiempo la convertirá en una persona desamparada y

vulnerablemente necesitada. el Estado Mexicano debe garantizar un mínimo vital de cobertura social a toda la población, de lo contrario, se advierte una sociedad de menesterosos con consecuencias devastadoras para él mismo.

11.- Las características de los derechos humanos tienen la particularidad de ser inherentes al ser humano, es una característica básica, puesto que, se toman en cuenta elementos como nacionalidad, condición social, económica o política, basta tan solo la existencia de la persona para que quede adscrito a dichos derechos. También son universales, sin importar su color, raza, sexo, idioma, nacionalidad condición económica o social, condición política, de hecho, están reconocidos por los principales instrumentos internacionales de derechos humanos. Son supremos ya que se encuentran resguardados y enunciados bajo la norma constitucional. De igual forma, tienen restricciones y obligaciones, lo cual se traduce en auténticas prohibiciones o mandatos. Los derechos humanos tienen una correlación imprescindible y trascendente con el derecho laboral, puesto que, el primero se refiere esencialmente a los derechos factibles que protegen a toda persona por ser humano, la cual, se impregna de diversos derechos dentro de la sociedad. Por tanto, por ser una persona se tiene que cuidar y proteger su integridad humana, evitando todo tipo de violencia que atente contra su dignidad; de tal manera que, en materia del trabajo se tiene que salvaguardar los derechos y con ello evitar todo tipo de vulneración a los mismos en el sector laboral. Los derechos humanos laborales, son todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones satisfactorias del trabajo. De ahí, varios de éstos están consagrados en diversas legislaciones, tratados, pactos y convenios internacionales de la materia, y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana.

12.- Los derechos humanos laborales son: la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de

personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas.

13.- El acceso a la justicia y tutela judicial efectiva deben ser entendidos como un derecho humano, pues es la posibilidad a la que toda persona tiene acceso y puede ejercer sus derechos; su cumplimiento debe ser tomado en cuenta independientemente de su condición personal, como lo es, la situación económica o de naturaleza, dado que, su finalidad es dar solución a conflictos y lograr exigir el respeto a los derechos humanos que revisten al ser humano, en este caso al trabajador, quien es titular de estos derechos. Al establecerse los principios interpretativos de la Convención de Palermo, el derecho humano al acceso a la justicia y tutela judicial efectiva tiene que ser entendido en su doble modalidad, en cuanto a un debido proceso legal, que consiste en especial atención a la clase de intereses que se pretenden garantizar y resolver un debido proceso legal sustantivo, que atiende a la actitud que asume la institución jurídica en la que la autoridad lleva a cabo las actuaciones mediante la justicia y equidad. El acceso a la justicia concebido como un derecho humano, implica todo lo relacionado con el proceso mediante el cual se obtiene cada resultado, debe ser un recurso judicial efectivo mediante la doble modalidad que consiste en los aspectos procesales y sustantivos, los cuales, se consagran en instrumentos como lo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 8 y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, tales sustentan que toda persona tiene derecho a ser oída en cumplimiento de sus garantías.

14.- Actualmente la impartición de Justicia laboral en México, está a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entes administrativos con funciones jurisdiccionales que se encargan de dirimir las diferencias entre trabajador y patrón. El tripartidismo con que se integran las juntas de conciliación en su esencia y filosofía era idealista, toda vez que se trataba de crear tribunales laborales de buena fe que no se apegaran a formalismos lo que en la realidad no sucedió. La falta de presupuesto y recursos

materiales y humanos, así como la falta de profesionalización y bajos salarios, permitió, que se incurrieran en retraso, favoritismo y corrupción, lo que impidió una eficaz justicia mexicana. La serie de vicios y malas prácticas en que incurrieron los actores involucrados, trabajadores, patrones, funcionarios, abogados postulantes, originó, que lejos de proponer una modernización integral de las juntas de conciliación, se optó por un cambio trascendente con la reforma Constitucional del 24 de Febrero de 2017 y la reforma secundaria del 1º de Mayo de 2019. México tuvo que esperar 100 años para que cambiara el modelo de impartición de justicia.

15.- La reforma Laboral que está en proceso de implementación, supone importantes retos y desafíos que deberán ser atendidos. Uno de ellos, la construcción de una cultura sindical en la que tanto patrones como trabajadores tengan el mismo nivel de participación. El reto será que los trabajadores conozcan sus derechos colectivos y los ejerzan de una manera responsable y activa, y que, a su vez, los empleadores reconozcan estos derechos y los promuevan. Se pretende privilegiar la conciliación como medio alternativo de solución de controversias para favorecer convenios de pago en favor de trabajadores. El modelo de justicia laboral que impartirá el Poder Judicial de la Federación y Poderes Judiciales locales, deberá anteponer los principios esenciales del derecho del trabajo en sus resoluciones para un mayor beneficio en favor de la clase trabajadora.

Retos en la tutela judicial efectiva que introduce la reforma:

- En primer lugar, otorga mayor libertad a los trabajadores para la elección de sus representantes sindicales, con procesos democráticos, lo cual busca mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que impacten sus condiciones generales de trabajo. Motivado por la libertad de trabajo y libre sindicación, el ámbito sindical se verá impactado en sus relaciones patrón-sindicato, sindicato-sindicalista, sindicato-sindicato, lo que será un gran reto para los juzgadores que se encargarán de impartir justicia en conflictos laborales por lo siguiente:

- a) La libertad sindical permite: 1) Afiliarse a un sindicato; 2) Pertener a un sindicato; 3) Renunciar en cualquier momento a su sindicato; 4) No pertenecer a ningún sindicato; y, 5) Formar un nuevo sindicato.

Esta cuestión será problemática en la realidad, ya que si bien, el trabajador tiene esta amplia gama de opciones, en cualquiera de ellas se puede generar conflictos: Se le podrá negar a un trabajador la afiliación, por no reunir los requisitos de los estatutos; Podrá ser expulsado del ente moral por causa justificada o injustificada según estatutos; Se le podrá negar aceptación de la renuncia por falta de rendición de cuentas (en caso de ser parte de la mesa directiva o comité directivo); Puede tener represalias por no ser simpatizante de ningún sindicato, lo que puede ser víctima de discriminación o mobbing laboral; Podrá formar un nuevo sindicato, lo que cualquier trabajador posee el derecho, lo que implicará que, lejos de “unir” a los trabajadores en una empresa, el hecho de coexistir varios sindicatos en una unidad económica y solamente el sindicato mayoritario sea quien administre el Contrato Colectivo de trabajo, se correrá el riesgo de violencia y enfrentamientos dentro de la fuente de trabajo, lo que no conviene para los fines de la empresa.

- b) En el ámbito individual, generará controversias, como lo es: 1) La falta de entrega del aviso rescisorio personalmente al trabajador o por conducto de la autoridad laboral, presumirá la separación no justificada del empleo SALVO PRUEBA EN CONTRARIO, lo que significa que, no es necesario que se realice el procedimiento paraprocesal para dar cumplimiento a la obligación de entrega del aviso rescisorio, ya que el patrón podrá probar en juicio que el despido fue justificado. 2) El trabajador, debe señalar en su Contrato individual del Trabajo, quien es su beneficiario en caso de desaparición o muerte, sin que necesariamente deba ser algún dependiente económico (Esposa, hijos, padres, etc.) de manera libre decide, lo que equivale a una disposición testamentaria que debe ser respetada la voluntad del trabajador. 3) El trabajador puede pedir por escrito al patrón, se le deje de retener de su salario la cuota sindical, lo que

tendrá impacto en su relación con el sindicato al que pertenece, pudiendo incluso ser expulsado si los estatutos disponen que una causal de expulsión lo es que no esté al corriente de sus cuotas sindicales;

- c) Para el empleador también genera diversas controversias; 1) Multas excesivas que van desde 50 a 500 Umas (Unidades de Medida y Actualización) al valor del momento de ocurrir la falta y que pueden ser múltiples y variadas: 1) Impago en tiempo y forma de prestaciones (salarios, vacaciones, primas vacacionales, aguinaldos etc.).
- d) Cuestión importante es el grave atentado a la estabilidad en el empleo. La flexibilización de las relaciones de trabajo, insertada en la reforma de diciembre de 2012, introdujo distintas modalidades de contratación (contrato a prueba, por obra determinada, tiempo determinado y de capacitación inicial) lo que perjudica la estabilidad en el empleo, como un principio básico de pertenencia y posibilidad el trabajador de conservar un empleo permanente que le permita subsistir de su salario de manera digna.
- e) Abaratamiento del despido: con los nuevos procedimientos, será factible “presionar” al trabajador que ha sido despedido injustamente de su empleo, en la etapa prejudicial conciliatoria, ya que si bien, es un mecanismo eficaz para resolver conflictos, ahora es una buena alternativa para reducir los montos que correspondan por indemnización (90 días de salario) ya que en esta fase, es posible que el trabajador que ha sido despedido y su condición económica requiera solventar gastos inmediatos en su hogar y familia (colegiaturas, suministro de energía eléctrica, teléfono, agua, etc.) la necesidad lo moverá a aceptar la cantidad que por concepto de indemnización se le ofrezca, lo que será aprovechado por patrones que conozcan esa condición del trabajador, lo que, en la práctica es un total atropello y violación a sus derechos humanos.

Cómo resolverá el juzgador cualquier planteamiento en este tipo de colisión de derechos: ¿atenderá derechos humanos laborales individuales? O, ¿resolverá en base a derechos humanos laborales colectivos? dará preferencia al interés superior de la colectividad sobre el interés de grupo? Y, en su caso, ¿el interés económico superior de

la colectividad de los trabajadores a conservar su estabilidad en el empleo? ¿Dará preferencia al derecho del empleador de “rescindir” sindicalistas?

Estas y múltiples controversias más llegaran a suscitarse, lo que, implicará que el juzgador en definitiva debe de sujetarse a lo más estricto posible a los principios básicos del Derecho del Trabajo, fundamental el principio “in dubio Pro Operario”, La condición y norma más beneficiosa para el trabajador, primacía de la realidad, entre otros y los procesales: Inmediatez, gratuidad, concentración, sencillez, predominantemente oral y a instancia de parte que haga realidad la Justicia Social y los fines del Derecho Social en su plenitud, ya que de nada nos servirá la existencia de los derechos humanos en el orden constitucional y convencional, si no es posible su exigencia.

Lo contradictorio es que, en la reforma Constitucional a la fracción XX, del Artículo 123 Constitucional apartado “A” dice:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral.

Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Lo que resulta contrario a lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“Artículo 841. Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de

sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan”.

Lo que implicará un cambio paradigmático en los jueces laborales quienes tendrán que conservar en primer lugar, los principios constitucionales (*legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia*) sobre lo dispuesto en la Ley Secundaria (*Las sentencias se dictarán a **verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia**, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas*) en la cual se plasma los principios tuteladores del derecho del Trabajo y del Derecho Social, lo que en opinión del sustentante... *¿En crisis el derecho Social?*

Se viven y aproximan tiempos difíciles, el mundo desarrollado cada día se acerca peligrosamente a espacios de recesión, con mercados de trabajo débiles en donde no se respetan derechos sociales y una creciente incertidumbre respecto de la repercusión global de esta situación.

No se debe confundir convicción con conveniencia, es decir, decisiones que solo son de interés particular. Las decisiones políticas que toma el Poder Legislativo Federal y Local tienen repercusiones importantes, por ello, deben contar con capacidad política para ampliar y profundizar su integración económica, social y política para superar toda clase de dificultades en el camino. La sociedad espera se plasmen acuerdos que lleven a nuevos caminos y al generar políticas públicas las hagan pensando en ellos.

Bajo los nuevos esquemas que impone la globalización, las competencias en la fuerza de trabajo son cada vez más decisivas para determinar la empleabilidad de una persona. La tarea de toda nación que aspire a ser competitiva en el entorno mundial será la obtención de factores avanzados, como el recurso humano para ser empleado en la producción y comercialización estratégica de bienes y servicios.

De modo que, la globalización que se debe promover es aquella que sea capaz de implantar y extender la justicia social hasta el último rincón del orbe; porque sólo así, podríamos hablar de un progreso real, pacífico, humano y civilizado.

El empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza.

Se necesitan nuevas formas de regular el mercado de trabajo; es decir que, junto con el apoyo a la innovación y el cambio, se defiendan los derechos laborales y el acceso al mismo. A causa de la inestabilidad laboral actual, es preciso, se proteja el ingreso y los niveles de vida, combinando flexibilidad con seguridad. Si los puestos de trabajo se pierden con facilidad, son necesarias vías que permitan volver a trabajar lo antes posible.

La justicia social, por medio del Derecho Social es la mejor manera de consolidar la paz y erradicar la pobreza. Se trata de eliminar las barreras que enfrentan las personas por motivos de género, edad, raza, etnia, religión, cultura o discapacidad y promover la igualdad de derechos y oportunidades

Por lo general, los trabajadores esperan que los dirigentes sindicales tengan en cuenta sus temores respecto de la inseguridad del trabajo, ingreso y permanencia en las fuentes de empleo de ahí que resultan ser “carne de cañón” y de fácil manipulación, lo que, con la reforma, se podrá, si se aprovecha para beneficio, cambiar la visión anquilosada del sindicalismo. Por su parte, los buenos empresarios saben que su fuerza de trabajo no es simplemente un costo de producción, sino su principal activo, y que no la pueden conectar y desconectar a su voluntad como la energía eléctrica. Sin embargo, la mayoría siente o llega a padecer alguna inseguridad en una economía global, que a menudo parece no respetar los valores humanos fundamentales.

Por todo lo expuesto, me uno al llamado del Secretario General de las Naciones Unidas António Manuel de Oliveira Guterres, como se inició esta obra:

“La defensa de los derechos de todas las personas redundando en el interés común, pero lo más importante es que no podemos elegir qué derechos defender, ya que, para lograr cualquier derecho, es indispensable defenderlos todos. Sería un error menospreciar los derechos económicos, sociales y culturales, como suele ocurrir. Pero sería igualmente erróneo pensar que esos derechos son suficientes para colmar las aspiraciones de libertad de las personas. Necesitamos un llamamiento a la acción que abarque toda la gama de derechos”.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFICAS

- AGUILAR CUEVAS, Magdalena. (2015). *Procuraduría general de la república*. México.
- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (s.f.). *Tratado de Política Laboral y Social*. (Vol. II). Buenos Aires, Argentina: Heliastra S.R.L.
- ALEXY, Robert. (2001). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Trad. Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- ARRIOJA VIZCAÍNO, A. (s.f.). *Derecho Fiscal*. México: Themis.
- BAILON CORTÉS, Moisés Jaime. (2001). *Derechos Humanos, Generaciones de Derechos, Derechos de Minorías y Derechos de los Pueblos Indígenas; algunas Consideraciones Generales*. México: Centro Nacional de Derechos Humanos, CNDH.
- BELMONT LUGO, José. Luis. (2017). *Una Aproximación a las Relaciones e Influencias entre los Derechos Humanos y los Derechos Laborales. En los Derechos Humanos Laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. (2006). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford.
- BORREL, M. (2006). *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Sista.
- CAIVANO, Roque, et al. (1998). *Negociación, Conciliación y Arbitraje. Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos*. Apenac.
- CANTUARIAS SALAVERRY, Fernando. (2007). *Arbitraje Comercial y de las Inversiones*. Lima: UPC.
- CAPPELLETTI, Mauro. (1987). *Justicia Constitucional Supranacional, el Control Judicial de las Leyes y la Jurisdicción de las Libertades a nivel Internacional*. Trad. Luis Dorantes Tamayo. México: UNAM. La Justicia Constitucional estudios del Derecho Comparado.
- CARBONELL, Miguel y FERRER MAC-GREGOR, Eduardo. (2014). *Los Derechos Sociales y su Justiciabilidad Directa*. México: Flores. Instituto de Investigaciones Históricas.

- COUTURE, Eduardo. (1993). *Los fundamentos del Derecho Procesal Civil* (Tercera ed.). (R. Depalma, Ed.) Buenos Aires, Argentina.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. (2001). *Derecho del Trabajo I*. México: Porrúa.
- DE LA CUEVA, Mario y DAVALOS, José. (2003). *Derecho individual del trabajo*. Porrúa.
- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. (1999). *Diccionario de Derecho*. (27 ed.). México: Porrúa.
- FLORES GOMES GONZÁLEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. (1986). *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. (25 ed.). México: Porrúa.
- GIDDENS, A. Y HUTTON, W. (2001). *En el Limite (la vida en el capitalismo global)*. Barcelona, España: Tusquets Editores, S.A.
- GONZÁLEZ DE COSSÍO, Francisco. (2001). *Arbitraje*. (Primera ed.). México.
- HERRERA ORTÍZ, Margarita. (2003). *Manual de Derechos Humanos*. (Cuarta ed.). México: Porrúa.
- JIMÉNEZ MORALES, María del Rosario. (2017). *Los derechos Humanos Laborales, Acceso a la Justicia Laboral (Trabajadores al Servicio del Estado)*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- LIMA JR, Jayme Benvenuto. (2003). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales Humanos*. Brasil: Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo.
- LÓPEZ, Flavio. (2016). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- MAQUIAVELO, Nicolás. *El Príncipe*. Florencia: Espasa Calpe, S. A.
- MARTINEZ DE LA PEÑA, Mónica. Coord. (2013). *Programa de Capacitación y Formación Profesional en Derechos Humanos. Fase de Actualización Permanente Derechos Humanos Laborales*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. (1967). *Derecho Social*. México: Porrúa.
- ODIMBA ON' ETAMBALAKO W, Jean Cadet. Coord. Héctor Chávez Gutiérrez, et al. (2007). *La función de la Dignidad para el Desarrollo del ser humano. En Derechos Fundamentales Perspectivas Contemporáneas*. Morelia, Michoacán: Centro de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho y

Ciencias Sociales, UMSNH.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo / Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: Copyright.

QUINTANA ROLDÁN, Carlos Francisco. (2017). *Teoría de los Derechos Humanos Laborales. En los derechos humanos laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

ROBALINO, Isabel. (2006). *Manual de Derecho del Trabajo*. Quito-Ecuador: Fundación Antonio Quevedo.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales en el Ámbito Internacional: entre una Consolidación Normativa y Desafíos por Afrontar. En los Derechos Humanos Laborales*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

SANROMAN ARANDA, Roberto. (2009). *Derecho Laboral*. México: Mc Graw Hill.

SILVA Meza, Juan N. "El Impacto de la Reforma Constitucional en materia de derechos humanos en la labora jurisdiccional en México", *Anuario de derecho Constitucional Latinoamericano*. Año XVII. 2012. PP151-172.

SILVA SILVA, Jorge Alberto. (2001). *Arbitraje Comercial Internacional en México*. (Segunda ed.). México: Oxford.

SILVA, J. (2000). *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. (Octava ed.). México: Fondo de Cultura Económico.

SOBERANES Fernández, José Luis. *Una Historia Constitucional de México*. México: IIJ-UNAM, 2019. 2 T. P. 905

SOL JUÁREZ, Humberto. (2012). *Derecho Fiscal*. México: Red Tercer Milenio.

SOMAVÍA, Juan. (2014). *El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Copyright.

TRUEBA URBINA, Alberto. (1978). *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo* (cuarta ed.). México: Porrúa, S. A.

VÉSCCOVI, Enrique. (1988). *Los Recursos Judiciales y demás Medios Impugnatorios en Iberoamérica*. Depalma.

YÁÑEZ VELASCO, Ricardo. (2004). *Comentarios a la Nueva Ley de Arbitraje*. Valencia: Tirant lo Blanch.

HEMEROGRAFICAS

- CANESSA MONTEJO, Miguel F. (2012). Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*.23. (1).
- GORDILLO PÉREZ, Luis I. (Diciembre de 2016). ¿Por qué surge el Estado? Una Metodología Holística para entender el Origen, la Función y los Retos del Poder Público. *Revista Pensamiento*. 72. (272).
- JUNIELES ACOSTA, Irina Alejandra. (Junio de 2001). La Necesidad del Estado Social de Derecho para el Fortalecimiento de la Democracia en la Coyuntura Colombiana. *Revista Mediações*. 6. (1).
- MANCILLA CASTRO, Roberto Gustavo. (2015). El Principio de Progresividad en el Ordenamiento Constitucional Mexicano. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*. México.
- PAZ BALLIVIAN, Danilo. (2018). Recesión Económico-Social. *Revista Boliviana*. (19).
- RODRÍGUEZ GARCÍA, Tlexochtli Rocío. (Enero-Diciembre de 2013). Los Derechos Sociales Laborales en México y su Exigibilidad. *Revista IUSTITIA*. ISSN: 1692-9403. (2).
- VILLAR BORDA, Luis. (Diciembre de 2007). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Revista Derecho del Estado*. (20).

TESIS

- RODRÍGUEZ, E. (2000). *Tesis Profesional: Causas y Consecuencias del Viraje de los Fines del Concepto de Democracia del Artículo 3º. Constitucional*. Xalapa, Veracruz: Universidad Veracruzana.

ELECTRONICAS

- ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo. (s.f.). *Derechos Sociales*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/27.pdf>.
- Aristóteles política*. (s.f.). Obtenido de <http://www.librodot.com>.

CALZADA, Martina. (20 de febrero de 2014). *La justicia social es indispensable para mantener la paz*. Obtenido de Fundación Melior:
<https://fundacionmelior.org/archivado/la-justicia-social-es-indispensable-para-mantener-la-paz/>.

Contabilidad: Partidas Presupuestarias. (s.f.). Obtenido de
https://www.esla.com/documentacion/R_V_Partidas%20Presupuestarias.pdf.

¿Cuáles son los derechos sociales y qué aplicación tienen? (Junio de 2016). Obtenido de ACNUR Comité Español:
<https://eacnur.org/blog/cualeslos-derechos-sociales-aplicacion-tienen/>.

DA SILVA, José Alfonso. (Julio de 1999). *Mutaciones Constitucionales. Cuestiones Constitucionales*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/1/tes/tes1.htm#N3>.

DE BUEN, Néstor. (s.f.). *El Sistema Laboral en México*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>.

Discriminación e igualdad. México. Obtenido de Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación:
https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142.

El Camino del Trabajo Decente y la Lucha por la Dignidad Humana. (07 de agosto de 2015). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_389428/lang--es/index.htm.

El Sindicalismo:
<http://www.xoc.uam.mx/~orom3192/restomundo/EL%20SINDICALISMO.htm>

Eliasson, J. (s.f.). *Las Naciones Unidas y el Estado de Derecho*. Obtenido de la ONU y el Estado de Derecho: <http://www.un.org/es/ruleoflaw/>.

Enciclopedia Jurídica Online. (s.f.). Obtenido de
<https://mexico.leyderecho.org/convenciones-obrero-patronales/>.

FERNÁNDEZ LEOST, José Andrés. (Agosto de 2004). La Teoría del Estado de Hermann Heller. *Revista El Catoblepas*. (30). 19. Obtenido de
<http://nodulo.org/ec/2004/n030p19.htm>.

FERNANDEZ Aguado, Javier. "En el Centenario de la Rerum Novarum".

ponible

Di
en:

<https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/download/CESE9191110053A/11223>.

FLORES, Blas. (18 de septiembre de 2014). *Los Antecedentes Históricos de los Sindicatos en México*. Obtenido de Vale la Pena:<http://gomezporchini.blogspot.com/2014/09/los-antecedentes-historicos-de-los.html>.

GONZÁLEZ, J., y MUNGUÍA, P. (s.f.). Inconstitucionalidad en el Actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. *Ius Revista Jurídica*. Obtenido de <http://www.unla.mx/iusunla41/reflexion/Inconstitucionalidad%20en%20el%20actuar%20de%20las%20juntas%20de%20conciliacion.htm>.

GUZMAN BARRÓN, César. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características. *Revista Derecho PUCP*. (52). 74. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6239>.

HERSI, Enrique. (s.f.). *Globalización de la justicia*. Obtenido de La Ilustración Liberal:<https://www.clublibertaddigital.com/ilustracion-liberal/10/globalizacion-de-la-justicia-enrique-ghersi.html>.

JACOBO ROUSSEAU, Juan. (1999). *El Contrato Social o Principios de Derecho Político*. (Copyright, Ed.) Obtenido de www.elaleph.com.

La Importancia de un Laudo Laboral. (29 de septiembre de 2015). Obtenido de Idc Online: <https://idconline.mx/laboral/2015/09/30/la-importancia-de-un-laudo-laboral>.

Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo / Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/.../index.htm>.

Los Sindicatos en México. (2009). Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/4.pdf>.

MACHICADO, Jorge. (2010). *Sindicalismo y Sindicato*. Bolivia: *New Life*. Obtenido de <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>.

MÁRQUEZ RABAGO, Sergio R. (s.f.). *Estado de Derecho en México*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: www.juridicas.unam.mx.

PECES-BARBA MARTINEZ, Gregorio. *Los Derechos del Hombre en 1789*,

Reflexiones en el Segundo Centenario de la Declaración Francesa. Anuario de filosofía del derecho VI (1989) P. 57-128. Obtenido en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/10387/derechos_Peces_AFD_1987.pdf

Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2384/4.pdf>.

QUINTANA ADRIANO, Elvia Arcelia. (2006). *Derecho Público y Derecho Privado*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1855/26.pdf>.

Real Academia Española. (s.f.). Obtenido de [http://dle.rae.es/?w=diccionario, Definición. De. \(s.f.\). Obtenido de Definición de Juzgado: https://definicion.de/juzgado/](http://dle.rae.es/?w=diccionario,Definición.De.(s.f.).Obtenido.de.Definición.de.Juzgado:https://definicion.de/juzgado/).

REYNOSO CASTILLO, Carlos. (2013). *La Justicia Laboral, Retos y Reflexiones*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: www.redalyc.org/pdf/4296/429640273009.pdf.

RODGERS, Gerry. (s.f.). *El trabajo decente como una meta para la economía global*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/filearticulo/rodger>.

ROSAS LÓPEZ, M. E. (s.f.). *Principios del Juicio de Amparo*. Obtenido de http://www.te.gob.mx/ccje/Archivos/curso_juicio_amparo/principios_del_juicio_amparo.pdf.

ROSENTAL, M. Y IUDIN P. *“Diccionario Filosófico marxista”*. Ediciones Pueblos Unidos. Montevideo, Uruguay. 1946. 332 pp. Consultado en: <http://www.filosofia.org/urss/img/1946dfm.pdf> Páginas 32-36

Seguridad en el Trabajo. Obtenido de [mtas.es: http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm](http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm).

Temas de Derecho. (s.f.). Obtenido de <https://derecho2008.wordpress.com/2009/11/29/derecho-adjetivo-y-derecho-sustantivo/>.

Una Introducción a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (s.f.). Obtenido de Red DESC: <https://www.escri-net.org/es/derechos>.

VÁZQUEZ, L. D. (s.f.). *Los Principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad. Apuntes para su Aplicación Práctica*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la

UNAM:

<https://www.google.com/search?q=Luis+V%C3%A1zquez+y+Sandra+Serrano%2C+se%3%B1alan+que+%E2%80%99Cel+principio+de+progresividad+debe+pensarse+siempre+acompa%C3%B1ado+de+al+menos+tres+principios+m%C3%A1s+de+aplicaci%C3%B3n+de+los+derechos+humanos%3A+la+ident.>

10 puntos clave para entender la nueva reforma laboral. Obtenido de:

[https://factorcapitalhumano.com/consultoria/10-puntos-clave-para-entender-la-nueva-reforma-laboral/2019/06/.](https://factorcapitalhumano.com/consultoria/10-puntos-clave-para-entender-la-nueva-reforma-laboral/2019/06/)

JURISPRUDENCIALES

DIGNIDAD HUMANA. Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito del Poder Judicial de la Federación. Tipo de Tesis: Aislada. Amparo en revisión 37/2017. Jorge Arturo Camero Ocampo. 22 de marzo de 2018. Unanimidad de votos. Décima Época. Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Tomo III-mayo, p. 2548. Núm., de registro 2016923.

MINIMO VITAL. Noveno Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Amparo directo 261/2015. Edwin Noé García Baeza. 13 de agosto de 2015. Unanimidad de votos. Décima Época. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo II-marzo, p. 1738. Núm., de registro 2011316.

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD. ES APLICABLE A TODOS LOS DERECHOS HUMANOS Y NO SÓLO A LOS LLAMADOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tipo de Tesis: Jurisprudencia, 86/2017. 04 de octubre de 2017. Décima Época. Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Tomo I-octubre, p. 191. Núm., de registro 2015306.

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS. SU NATURALEZA Y FUNCIÓN EN EL ESTADO MEXICANO. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tipo de Tesis: Aislada. Amparo directo en revisión 2425/2015. Grupo Uno Alta Tecnología en Proyectos e Instalaciones, S.A. de C.V. 12 de agosto de 2015. Unanimidad de cuatro votos. Décima Época. Fuente: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Tomo II-noviembre, p. 1298. Núm., de registro 2010361.

LEGISLATIVAS

Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal. (DOF: 28/12/2010). Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5172682&fecha=28/12/2010.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. (05 de febrero de 1917, última reforma 29 de enero de 1917).

Diario Oficial de la Federación. DOF: 24/02/2017. *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.* Obtenido de la Secretaría de Gobernación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. (01 de abril de 1970, Última reforma publicada 22 de junio de 2018).

CONVENIOS Y PACTOS INTERNACIONALES

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo Declaración de Filadelfia.

Consultada en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf> 28 de Noviembre de 2020.

Convenio Internacional del Trabajo. (No. 118). Relativo a la Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social. (15 de febrero de 1978). Obtenido de <<https://poderjudicialyucatan.gob.mx/di>.

Convenio Internacional del Trabajo. (No.111). Sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). (25 de junio de 1958). Obtenido de <https://www.conapred.org.mx/leyes/C111_Convenio_sobre_la_Discriminacion_empleo_y_ocupacion_1958.pdf.

Convenio Internacional del Trabajo. (No.155). Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. (29 de junio de 1981). Obtenido de <<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/OIT20155.pdf>.

Convenio Internacional del Trabajo. (No.29). Relativo al Trabajo Forzoso Obligatorio. (10 de junio de 1930). Obtenido de <<http://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/comunicacion/TratadosI/Tratados/Erradicacion%20de%20la%20Esclavitud%20Servidumbre%20y%20Trabajo%20Forzoso/ConvenioInternacionalTrabajo29TrabajoForzosouObligatorio.pdf>>.