



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MÉXICO  
FACULTAD DE DERECHO**



***“EL PRINCIPIO DE VERACIDAD EN EL NUEVO PROCESO LABORAL”***

## **TRABAJO TERMINAL DE GRADO**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:  
DOCTORA EN DERECHO PARLAMENTARIO**

**PRESENTA LA:**

**M. EN D. CONCEPCIÓN ESTÉFANA LÓPEZ RAMÍREZ**

**TUTOR ACADÉMICO**

**DR. EN D. FÉLIX DÓTTOR GALLARDO**

**TUTORES ADJUNTOS**

**DR. EN F.D. EFRÉN SÁNCHEZ LÓPEZ**

**DRA. EN C.E.P. ANGÉLICA GARCÍA MARBELLA**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, TOLUCA DE LERDO, JULIO DE 2023**









## DEDICATORIAS

## **AGRADECIMIENTOS**

## ÍNDICE

Resumen...	I
Introducción.	II
Protocolo de Trabajo Terminal de Grado...	V
I. Vinculación con el Área de Investigación...	1
II. Objeto de Aplicación del Conocimiento...	1
III. Método de Trabajo...	2
IV. Resultados...	2
V. Discusión	4
<b>CAPÍTULO PRIMERO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS</b>	4
1.1 Historia del Derecho Laboral	5
1.2 Antecedentes de las Acciones Laborales	31
1.3 Formas de Solución de Conflictos	36
1.4 Definición de Acción	37
1.5 Clasificación de las Acciones Laborales	40
<b>CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO TEÓRICO: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES</b>	44
2.1 Antecedentes y Evolución Histórica de los Derechos Humanos	45
2.2 Concepto de Derechos Humanos	47
2.3 Características de los Derechos Humanos y su Relación con el Derecho Laboral	51
2.4 Principios de los Derechos Humanos	53
2.5 Diferencia entre Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y Garantías Individuales y Sociales	56

2.6 Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y su Relación con los Derechos Laborales .....	61
2.7. Convención Americana sobre Derechos Humanos .....	70
2.8. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos .....	78
<b>CAPÍTULO TERCERO. MARCO JURÍDICO DEL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO .....</b>	<b>84</b>
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	85
3.2 Ley Federal del Trabajo .....	88
3.3 Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores .....	95
3.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores .....	96
3.5 Legislación Internacional en Materia Laboral .....	98
<b>CAPÍTULO CUARTO. EL PRINCIPIO DE VERACIDAD EN LA REFORMA LABORAL DE 2019 Y SU REPERCUSIÓN EN LAS ACCIONES LABORALES .....</b>	<b>119</b>
4.1 Las Acciones Laborales .....	119
4.2 Análisis de la Reforma Laboral a la luz de los Derechos Humanos .....	134
4.3 Repercusiones del Principio de Veracidad en las Acciones Laborales ....	148
VI. Conclusiones .....	154
VII. Propuestas .....	156
VIII. Fuentes de Información .....	164

## RESUMEN

Los Antecedentes Históricos del Derecho Laboral los encontramos en la Biblia, en el libro de Génesis, capítulo 3, versículos 17 y 19, en donde se considera al trabajo como castigo de Dios a Adán y Eva por haber comido del fruto del árbol del que les ordenó no comieran.

Posteriormente, a través de la historia el Derecho Laboral de manera paulatina va teniendo forma al amparo de la corriente de iuspositivismo al verse codificado en diversas disposiciones normativas, mismas que en la actualidad han tenido que ser adecuadas a los Derechos Humanos consagrados en la Ley Suprema de cada Estado y en los Tratados y demás Instrumentos Internacionales que han firmado.

Con base en esas disposiciones normativas los trabajadores y los patrones acuden ante los Órganos Jurisdiccionales a hacer valer sus derechos sustantivos a través del ejercicio de acciones laborales para que los ahora Tribunales Laborales, en los casos del apartado A del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, conozcan y resuelvan los conflictos que se deriven de las relaciones laborales de las que son parte.

Por lo tanto, es necesario tener preciso en nuestra Ley Federal del Trabajo en qué consisten esas acciones laborales, a fin de tener una justicia apegada a la verdad y a la realidad, atendiendo al principio de veracidad que fue incluido en la reforma de 2019 a nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que da un giro de 360 grados al Derecho Procesal Laboral, dado que se ve trastocado el carácter proteccionista que lo caracterizaba, a cambio de una justicia equitativa tanto para trabajadores, como para patrones.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación cuyo objeto de estudios es el principio de veracidad en el nuevo proceso laboral, surgió de la observación y análisis a las repercusiones que trae consigo la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2017 y la posterior reforma a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo en 2019, dado que dan un giro de 360 grados al Derecho Procesal Laboral, de la cual si bien se ha escrito al respecto, es únicamente en cuanto hace a destacar las reformas referidas mediante análisis comparativos, pero no se han realizado trabajos de investigación respecto del nuevo principio de veracidad que a partir de dicha reforma regirá el proceso laboral en nuestro país y su repercusión en la afectación o reconocimiento de los derechos humanos tanto de la clase trabajadora, como de la patronal.

Por otro lado, no se han realizado estudios jurídicos por cuanto hace a las acciones que de acuerdo con la reforma deben ser ejercitadas, principalmente por la clase trabajadora, quien antes de la reforma se había visto amparada por la falta de formalismos al momento del despido por la parte patronal, pero ahora cambia el carácter proteccionista que caracterizaba al derecho laboral al tener que acreditar durante la secuela procesal, el despido injustificado, en atención al principio rector de veracidad.

De lo anterior se advierte que, con la reforma la parte actora debe preparar, como en cualquier otra rama del derecho, las acciones que va a ejercitar en el juicio ante un órgano jurisdiccional encabezado por juzgados laborales del Poder Judicial de la Federación o de alguna Entidad Federativa. Acciones que deberán ser fehacientemente acreditadas para que puedan prosperar.

De ahí la originalidad y relevancia que representa el presente trabajo de investigación tanto para la comunidad estudiantil, la docente, los litigantes y en general para la sociedad, dado que en su momento los medios de comunicación informaron de una

reforma laboral como parte de un discurso político, pero no se aterrizó la información sobre los alcances y retos de la misma.

La investigación se basó en un enfoque cualitativo de investigación consiste en conocer de cerca el objeto de estudio, en este sentido, se utilizaron los métodos histórico, deductivo, analítico, sintético.

Por cuanto hace a la orientación teórica, se basa en el iusnaturalismo, desde la perspectiva de derechos humanos tanto de la parte trabajadora, como de la patronal.

En esta tesitura, el presente trabajo terminal de grado está compuesto de cuatro capítulos; en el primero se identifican los antecedentes históricos del derecho de trabajo partiendo de la prehistoria, para continuar con la edad antigua, la edad media, la época moderna y la época contemporánea; en ese capítulo también se identificaron los antecedentes de las acciones laborales a partir de las formas de solución de conflictos, la definición de acción, la clasificación de las acciones laborales y la evolución histórica de las acciones.

En el capítulo segundo, sobre el marco teórico, se analizaron los derechos humanos laborales comenzando por los antecedentes y evolución histórica de los Derechos Humanos; el concepto de Derechos Humanos; las Características de los Derechos Humanos y su relación con el Derecho Laboral; los principios de los Derechos Humanos; la diferencia entre Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y Garantías Individuales y Sociales; los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y su relación con los Derechos Laborales la Convención Americana de Derechos Humanos; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos; la Corte Interamericana de Derechos Humanos; La Comisión Nacional de los Derechos Humanos y; finalmente, se realizó un análisis de los Derechos Humanos en La Reforma Laboral 2017-2021.

En el capítulo tercero sobre el Marco Jurídico del nuevo sistema procesal laboral

mexicano, se analizaron los artículos 5º y 123 Constitucionales; la Ley Federal del Trabajo, desde sus antecedentes históricos y, características; la ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores y; la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Por cuanto hace a la legislación Internacional en Materia Laboral se analizaron diversos convenios relacionados con el Trabajo.

Finalmente, en el capítulo cuarto, sobre el principio de veracidad en la reforma laboral de 2019 y su repercusión en las acciones laborales, se analizaron las distintas acciones Laborales tanto de la parte trabajadora, como de la patronal; asimismo se analizó el principio de Veracidad y su Repercusión en las Acciones Laborales.

## **PROTOCOLO**

**Línea de investigación en que se ubica el trabajo, argumentando sobre la relación que existe entre ambos.**

La línea de investigación en que se ubica el presente Trabajo Terminal de Grado sobre *El principio de veracidad en el nuevo proceso laboral* es la de Función Gubernamental, perteneciente a la Línea General de Aplicación del Conocimiento de Estudios Gubernamentales, dado que el Gobierno al ser uno de los elementos del Estado divide sus funciones en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y; al ser éste último, después de la reforma laboral del 2017, el encargado de conocer y resolver los conflictos derivados de las relaciones laborales entre los patronos y los trabajadores, mediante el ejercicio de la jurisdicción cuya característica principal es la coercibilidad en la ejecución de sus sentencias, las cuales deben ser emitidas en base al principio rector de veracidad, existe una estrecha relación entre el tema y la línea de investigación, dado que es analizado a partir de la Función del Estado como órgano jurisdiccional.

**Título del trabajo de investigación.**

*“El principio de veracidad en el nuevo proceso laboral”*

**Antecedentes, estado del arte o estado del conocimiento de la investigación.**

Por cuanto hace al Estado del Arte del tema de investigación, se destaca en primera instancia, que la (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2022) en su página oficial hace referencia a la reforma laboral publicada el primero de mayo de 2019, en donde de manera informativa describe algunos de los puntos que fueron motivo de dicha reforma como: la etapa de conciliación ante el Centro de Conciliación Laboral previo a iniciar el juicio ante los Tribunales Laborales competentes; la etapa

de juicio que se divide en la fase escrita con la demanda, la contestación, pruebas, réplicas y reconvención y, la fase oral con las audiencias preliminar y la de juicio; la libertad y democracia sindical que hacen referencia a la libertad de afiliación a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno, así como la participación de los trabajadores en las decisiones de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto, las elecciones de directivas sindicales y la obtención de la constancia de representatividad, la aprobación de contratos colectivos y convenios de revisión; así como, la legitimación de contratos colectivos existentes; también hace referencia al Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, destacando su autonomía e independencia, profesionalismo y servicio al público.

Sin embargo, esta página no toca de manera particular el tema que motiva la presente investigación, como ya se indicó, sólo refiere de manera informativa algunos aspectos de la reforma laboral de 2019 a la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, el Banco de México (2022, ) en su página oficial, respecto de la reforma laboral de mérito, hace referencia a la libertad y democracia para los trabajadores en la elección de sus representantes sindicales, a la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos, los procesos de negociación colectiva y el desvanecimiento de los contratos de protección patronal; señala que establece regulaciones para prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo; así como regula los derechos de los trabajadores del campo y de los trabajadores de hogar.

Por cuanto hace a la impartición de justicia, de donde deriva el tema de investigación, sólo menciona que se crean tribunales dependientes del Poder Judicial en donde se favorece la conciliación y la flexibilidad laboral, pero sin especificar a cuál de las partes se favorece esa flexibilidad; así también, refiere que la reforma laboral simplifica el procedimiento laboral para que sea más expedito y hace un comparativo con el sistema penal acusatorio, a través de los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, entre otros.

Por su parte (Molina, 2022), en su artículo denominado “EL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO. LOS PRINCIPIOS QUE AHORA DEBEN CONFORMARLO”, señala que los principios reguladores del derecho procesal laboral han dejado de atender a la realidad actual que exigen diversos estándares procesales, conceptualiza el Derecho Procesal Laboral, analiza los principios del Derecho Procesal Laboral sobre publicidad, gratuidad, inmediación, oralidad, instancia de parte, concentración, sencillez, tutela o de equilibrio procesal; así mismo, hace un análisis sobre la incorrecta materialización de los principios en la justicia laboral que ocasionaron resultados procesales contrarios al derecho fundamental de acceso a la justicia; plantea diversas problemáticas sobre el proceso laboral como: vicios en el patrocinio legal, abuso de las pruebas, no se prevé en la ley requisito que garantice la adecuada defensa, retraso en la práctica de medios de comunicación procesales, la falta de modernización y agilización de procedimientos mediante el uso adecuado de tecnologías de la información, la falta de implementación del juicio en línea, entre otros aspectos; sin embargo, respecto del objeto de estudio que motiva la presente investigación, no hace pronunciamiento.

Este mismo autor (Molina, 2022), en su artículo denominado *Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el poder judicial de la federación*, hace referencia a la reforma laboral, pero desde la perspectiva del órgano jurisdiccional federal, plantea algunas problemáticas que propone deberán ser resueltos por el Poder Judicial Federal, como: a) Una conciliación obligatoria previa, profesional y ajena a la instancia judicial, a cargo de centros de conciliación; b) Un conocimiento jurisdiccional posterior de los conflictos; c) La enunciación de los principios que deben cumplir las sentencias o resoluciones de los tribunales laborales; d) Las formas y plazo para la operación de la reforma; e) Reglas para la solución de los asuntos iniciados y su coexistencia con las reglas procesales anteriores; f) La transferencia de los registros y expedientes. Pero este autor tampoco hace referencia al tema de los Principios de Veracidad y Realidad en el nuevo sistema procesal laboral.

(Rivero 2022) Magistrado Presidente de la Sala Colegiada Civil y Familiar en el Poder Judicial del Estado de Yucatán, realiza un análisis del Nuevo Procedimiento del Trabajo en el que hace una breve reseña histórica de los juicios orales en América Latina y México; realiza un análisis comparativo del juicio oral y el escrito, describe de manera breve los mitos, desventajas, realidades y la tendencia respecto de los juicios orales en México; hace referencia a la tutela jurídica y la tutela jurisdiccional respecto de los asuntos laborales; destaca la nueva corriente en materia procesal laboral, por cuanto a la competencia del Poder Judicial Federal y Estatal, a la conciliación, a los procedimientos, a los principios fundamentales que rigen al Derecho Procesal como el principio de adaptación del proceso, de adquisición procesal, de concentración, de congruencia de las sentencias, de consumación procesal, del contradictorio, de controversia, de economía procesal, de eficacia procesal, de eventualidad, de igualdad, de impulso procesal, de iniciativa de las partes, de inmediación, de legalidad, de protección, dispositivo e inquisitivo y; finalmente, hace un esquema sobre el juicio ordinaria. Sin embargo, este autor tampoco toca el tema objeto de esta investigación.

Por su parte, Martínez, Pérez (2019) en su libro sobre *Derecho Procesal del Trabajo*, si bien contempla las reformas de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, sólo se limita a asentar el cambio del órgano competente para conocer los asuntos laborales y señala las actuaciones judiciales del proceso laboral de acuerdo a la reforma en 15 capítulos con temas como: notificaciones, exhortos, términos procesales e incidentes; las pruebas; el proceso ordinario laboral y los procesos especiales; los conflictos colectivos de naturaleza económica; los sindicatos; el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley; el derecho de huelga; el procedimiento de ejecución; los procedimientos paraprocesales o voluntarios; el derecho procesal del trabajo burocrático y las autoridades jurisdiccionales en materia laboral burocrática; el derecho internacional del trabajo; incluye ejemplos y modelos de demanda, pero respecto del tema materia de la investigación no hace referencia.

Rizo (2022) en el análisis realizado mediante el artículo sobre *Impacto de la reforma laboral en los derechos humanos de las y los trabajadores*, señala que “las reformas

*en materia laboral deben estar armonizadas con los principios de derechos humanos descritos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sin embargo, la iniciativa con la que se pretende reglamentar la reforma de diciembre de 2017 contiene disposiciones que constituyen un claro retroceso para los derechos humanos laborales de las y los trabajadores, y no toma en cuenta la perspectiva de género”, respecto del tema que nos ocupa sólo menciona que “con la iniciativa se facilita el despido, al liberar al patrón de la obligación de comunicarlo por escrito a la o el trabajador, especificando los motivos, situación que afecta la estabilidad en el empleo; sin embargo no se adentra a analizar con detenimiento la reforma al artículo 47 quinto párrafo a la Ley Federal del Trabajo, sólo menciona de manera generalizada que esa reforma afecta la estabilidad laboral, sin especificar en qué sentido o los motivos mediante los cuales se afecta esa estabilidad laboral, es decir, no se realiza un estudio profundo para analizar los derechos humanos tanto de trabajadores como de patronos e identificar el punto justo y así poder asegurar a cuál de las partes afecta o beneficia la reforma.*

En esta tesitura, la reforma laboral a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 2017 y la posterior reforma a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo en 2019, dan un giro de 360 grados al Derecho Procesal Laboral, del cual si bien se ha escrito al respecto, es únicamente en cuanto hace a destacar las reformas referidas mediante análisis comparativos, pero no se han realizado trabajos de investigación relacionados con los Principios de Veracidad y Realidad en el nuevo proceso laboral a partir del reconocimiento de los derechos humanos tanto de la clase trabajadora, como de la patronal.

Por otro lado, no se han realizado estudios jurídicos por cuanto hace a las acciones que de acuerdo con la reforma deben ser ejercitadas, principalmente por la clase trabajadora, quien antes de la reforma se había visto amparada por la falta de formalismos al momento del despido por la parte patronal, pero ahora cambia el carácter proteccionista que caracteriza al derecho laboral al tener que acreditar durante la secuela procesal, el despido injustificado basado en el principio de

veracidad contenido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en donde los Jueces laborales ahora tienen que atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan.

De lo anterior se advierte que, con la reforma la parte actora debe preparar, como en cualquier otra rama del derecho, las acciones que va a ejercitar en el juicio ante un órgano jurisdiccional encabezado por juzgados laborales del Poder Judicial de la Federación o de alguna entidad federativa. Acciones que deberán ser fehacientemente acreditadas para que puedan prosperar, lo que obliga a la parte trabajadora regirse por los principios de veracidad y realidad.

De ahí la originalidad y relevancia que representa el presente proyecto de investigación tanto para la comunidad estudiantil, la docente, los litigantes y en general para la sociedad, dado que en su momento los medios de comunicación y algunas instituciones gubernamentales informaron de una reforma laboral como parte de un discurso político, pero no se aterrizó la información sobre los alcances y retos de la misma, en particular, en la relevancia del principio de priorización del fondo sobre la forma contenido en el artículo 17 párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al priorizar la veracidad y la realidad en el despido en armonía con los derechos humanos tanto de la parte trabajadora, como de la patronal.

Cabe destacar que del estado del conocimiento se advierte que el objeto de estudio no ha sido atendido por otros investigadores, salvo Rizo (2022) que sólo lo comenta en un párrafo de manera muy generalizada mencionando que la reforma al artículo 47 quinto párrafo de la Ley Federal del Trabajo es violatoria de los derechos humanos de los trabajadores, pero no profundiza al respecto.

## **Objeto de Estudios.**

El objeto de estudio del presente Trabajo Terminal de Grado es el principio de veracidad en el nuevo proceso laboral.

## **Planteamiento del problema.**

Antes de plantear la problemática que nos lleva a proponer la presente investigación, es menester mencionar que el Derecho Laboral nace de la Constitución de Querétaro como resultado de diversos reclamos de justicia laboral que realizó la clase trabajadora, debido a la gran desproporcionalidad que existía entre el poder capitalista o del patrón y el del proletariado o trabajador, que en su mayoría era obrero o campesino.

El Constituyente subsanó esa desigualdad impregnando al Derecho Laboral de ciertos caracteres como el de ser *un derecho protector de la clase trabajadora; ser un derecho en constante expansión; ser un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; ser un derecho irrenunciable y; ser un derecho reivindicador de la clase trabajadora.*

El principal carácter de esta rama del Derecho es el de ser *un derecho protector de la clase trabajadora; lo que vemos materializado en el artículo 685, tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo que señala: Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la **acción** intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. ...*

Como se puede advertir, en las demandas laborales no se exige un rigor metodológico-procedimental al momento de ejercitar las acciones por parte de los

postulantes de los trabajadores, lo que ha generado descuido y desatención teórico-científica de este tema, ya que, como lo reza el artículo referido, las acciones las deducirá el juzgador de los hechos expuestos por la parte trabajadora, aplicando el principio *Da mihi factum, dabo tibi ius* que significa “dame los hechos, yo te daré el derecho”

En este sentido, la mayoría de los postulantes en materia laboral se abanderan de ese principio y formulan de manera imprecisa acciones que han aprendido empíricamente o basándose en formatos de otras demandas sin que acudan al estudio profundo de las teorías de las acciones a fin de formular acciones fortalecidas con conocimientos doctrinarios.

Tan es así que en el caso concreto del despido contenido en el artículo 47 quinto párrafo antes de la reforma de 2019 la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinaba la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido; es decir, por el simple hecho de que el patrón no realizará los formalismos ordenados por la ley al momento de realizar el despido, aunque el despido haya sido justificado, se consideraba injustificado y el trabajador, por un error en la notificación del patrón tenía el asunto ganado desde el inicio de la demanda, dado que ese artículo priorizaba la forma sobre el fondo.

Con la reforma de 2019 al artículo referido en donde la falta de aviso del despido por parte del patrón ya no es considerada un despido injustificado, sino una presunción de despido injustificado, dando entrada a la prueba en contrario. Aparentemente esta reforma es violatoria de los derechos humanos de la clase trabajadora, razón por la que se considera relevante realizar un análisis profundo a partir del estudio de los derechos humanos pero no sólo de los trabajadores sino también de su contraparte, el patrón, con una perspectiva de justicia y equidad basada en los principios de veracidad y realidad; además esta reforma trastoca de manera considerable la forma de ejercitar las acciones principalmente de la clase trabajadora, las que deben estar debidamente sostenidas en la verdad y la realidad.

Es decir, se está realizando un atemperamiento de los alcances del principio *indubio pro operario*.

### **Justificación del problema**

Ante la problemática descrita en el apartado que antecede, es necesario que se realicen investigaciones con carácter científico sobre los Principios de Veracidad y Realidad en el nuevo proceso laboral mexicano, integrados al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo mediante la reforma del primero de mayo de 2019, en relación con el artículo 47 quinto párrafo del mismo ordenamiento legal, dado que esta reforma ha causado confusión porque por un lado aparentemente es violatoria de los derechos humanos de la clase trabajadora y, por el otro, trastoca el carácter proteccionista y paternalista del derecho laboral hacía los trabajadores.

El estudio de estas reformas tiene relevancia dado que dan un giro de 360 grados a los juicios laborales iniciados principalmente por el ejercicio de la acción por despido injustificado, en donde la simple falta de aviso del despido al trabajador por parte de patrón o del Tribunal, ya no es declaratoria el despido injustificado, ahora sólo es una presunción de despido injustificado sujeto a prueba en contrario.

De donde se advierte que el principio *indubio pro operario* ha sido superado por el principio de veracidad y realidad basado en la priorización del fondo sobre la forma, en dónde la acreditación mediante los medios de prueba es fundamental para lograr una verdadera justicia.

En este sentido, es necesario que los abogados patrones en los juicios laborales conozcan e identifiquen de manera precisa las acciones que se demandarán, así como los medios de prueba con los que acreditarán la verdad y la realidad de los hechos que sustentan sus pretensiones. Si bien la Ley Federal del Trabajo en diversos apartados señala las acciones y derechos que tienen tanto los patrones

como los trabajadores, no existe un apartado claro mediante el cual los litigantes identifiquen de manera precisa la acción a reclamar, lo que les permitiría analizar la pertinencia de elegir una acción por otra con conocimiento científico en base a la gran gama de derechos sustantivos que ofrece nuestra Constitución en su artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo y en los Tratados Internacionales y no por costumbre, práctica o porque así lo dice el formato que se consiguió.

Con las reformas del 2017 y 2019 a nuestro sistema de justicia laboral, que sustituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales del Poder Judicial Federal y Local; se establece que el proceso del derecho del trabajo se regirá bajo los principios de inmediatez, inmediación, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal, publicidad, gratuidad, oralidad y conciliación, priorizando la realidad sobre la forma, se augura un cambio trascendental en la justicia laboral, el cual debe ir acompañado de ejercicio de acciones basadas en teorías que dignifiquen cada vez más la labor del litigante a través del conocimiento científico y no empírico.

### **Delimitación del problema**

El proyecto de investigación ha sido delimitado para realizar una investigación acorde a los objetivos con la finalidad de contrastar el resultado con la hipótesis que se plantea.

### **Temporal**

El trabajo de investigación será abordado a partir de la reforma del primero de mayo de 2019 a los artículos 47 quinto párrafo y 685 de la Ley Federal del Trabajo.

## **Espacial**

Toda vez que la Ley que sustenta el trabajo de investigación es federal, el mismo será realizado desde el ámbito Federal.

## **Personal**

En el ámbito personal de este trabajo de investigación se tomará en cuenta a los trabajadores, los patrones, los abogados litigantes, los estudiosos de derecho, los jueces del Sistema de Justicia Laboral.

## **Material**

La delimitación material se concreta al Derecho Procesal Laboral Mexicano.

### **Objetivos de estudio:**

#### **General**

Determinar si con la reforma laboral del primero de mayo de 2019, se modificó el tipo de verdad buscado en el proceso laboral y sus posibles efectos adjetivos.

#### **Específicos**

- 1.- Realizar una reseña histórica del Derecho Laboral.
- 2.- Identificar la legislación domestica e internacional relacionada con el Derecho Laboral.
- 3.- Realizar una reseña de los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos

Laborales.

4.- Realizar un análisis sustantivo de las acciones que contempla la Ley Federal del Trabajo.

5.- Analizar los principios de veracidad y realidad contenidos en la reforma a la Ley Federal de Trabajo de 2019 y su impacto en la notificación del despido.

### **Hipótesis de la investigación.**

La reforma del primero de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo modifica el tipo de verdad en los procesos laborales.

### **Esquema de trabajo.**

#### **CAPÍTULO PRIMERO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

1.1 Historia del Derecho Laboral

1.2 Antecedentes de las Acciones Laborales

1.3 Formas de Solución de Conflictos

1.4 Definición de Acción

1.5 Clasificación de las Acciones Laborales

#### **CAPÍTULO SEGUNDO. MARCO TEÓRICO: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES**

2.1 Antecedentes y Evolución Histórica de los Derechos Humanos

2.2 Concepto de Derechos Humanos

2.3 Características de los Derechos Humanos y su Relación con el Derecho Laboral

2.4 Principios de los Derechos Humanos

2.5 Diferencia entre Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y Garantías Individuales y Sociales

2.6 Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y su Relación con los Derechos Laborales

2.7. Convención Americana sobre Derechos Humanos

2.8. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos

### **CAPÍTULO TERCERO. MARCO JURÍDICO DEL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

3.2 Ley Federal del Trabajo

3.3 Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores

3.4 Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

3.5 Legislación Internacional en Materia Laboral

### **CAPÍTULO CUARTO. EL PRINCIPIO DE VERACIDAD EN LA REFORMA LABORAL DE 2019 Y SU REPERCUSIÓN EN LAS ACCIONES LABORALES**

4.1 Las Acciones Laborales

4.2 Análisis de la Reforma Laboral a la luz de los Derechos Humanos

4.3 Repercusiones del Principio de Veracidad en las Acciones Laborales

### **CONCLUSIONES**

### **PROPUESTAS**

### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

## **Marco Teórico, conceptual e histórico de la investigación.**

### **Marco Teórico**

La presente investigación tiene un soporte teórico basado principalmente en el iusnaturalismo, corriente o doctrina filosófica que emana de una naturaleza divina o racional, suprema y trascendente, que determina lo justo y lo válido en términos generales, mediante leyes divinas o naturales, existentes incluso desde antes de la aparición de la vida en sociedad, que son identificadas mediante el raciocinio, tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad, a la dignidad humana, a la salud, al trabajo, a la no discriminación en todos sus aspectos, entre otros; en general, reconoce derechos que son inherentes al ser humano, por el simple hecho de serlo, porque provienen de la propia naturaleza humana.

El raciocinio es la fuente que le da nacimiento a esos derechos, la que permite que el ser humano pueda discernir entre lo bueno y lo malo, entre lo justo y lo injusto.

Estos derechos se caracterizan por ser trascendentes dado que son inmutables en el tiempo y uniforme en el espacio; por no ser creación del Estado, sino que siempre han existido, porque son imprescindibles a la conservación y protección de la vida, el desconocimiento, atropellos y abusos en perjuicio de los más vulnerables han hecho que los Estados, los reconozcan en sus Leyes Fundamentales o Constituciones, dándoles el nombre de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y, Garantías Individuales o Sociales.

Por su parte, la corriente del derecho positivo sostiene que el único derecho válido es aquel que dicta el Estado, pero para que esa validez sea real, no debe estar en contraposición con el derecho natural cuya fuente es de naturaleza divina o racional.

En este orden de ideas, la presente investigación se sustenta de manera particular

en la teoría de los derechos humanos y el reconocimiento o atropello que han tenido las recientes reformas laborales de 2017 en beneficio o en perjuicio de la clase trabajadora y la patronal.

## **Marco Conceptual**

Los conceptos que es menester resaltar, ya que son esenciales para el desarrollo en la presente investigación, son los siguientes:

### Principio

Para la Real Academia Española (2022) dentro de las diversas acepciones de la palabra principio, se encuentra la *Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.*

En la página electrónica Concepto (2022) se señala que *la mayoría de las doctrinas, religiones y códigos de algún tipo se basan en unos principios bien establecidos, que fundamentan y estructuran toda una cadena de valores, es decir, que le dan forma a un modo de estar en el mundo.*

Asimismo, señala que *los principios se llaman así porque se hallan en el comienzo, en la base, de todo edificio moral o social. Es decir, se trata de preceptos fundamentales generalmente tenidos como beneficiosos no sólo para el individuo, sino para toda la humanidad.*

Por otro lado, refiere que *según el filósofo alemán Immanuel Kant (1724-1804), los principios pueden comprenderse como proposiciones en las que se orienta la voluntad humana hacia ciertas reglas prácticas, y que pueden ser de dos tipos:*

- *Máximas, cuando se trata de principios subjetivos, es decir, que dependen del fuero interno de cada individuo.*

- *Leyes, cuando se trata de principios objetivos, o sea, impuestos por el afuera, por la sociedad.*

Como se puede advertir, el significado de la palabra *principio* tiene un sentido fundamental, dado que es la guía, el camino, la senda que se debe seguir para obtener un resultado razonable.

## Acción

De acuerdo a Definicion.DE (2023) la palabra acción se origina *del vocablo en latín actio, el concepto de acción se refiere a dejar de tener un rol pasivo para pasar a hacer algo o bien a la consecuencia de esa actividad.*

Montilla Bracho, Johanna H. (2008) señalan que el procesalista venezolano Rengel Romberg ( Rengel, 1994: Tomo I, 162), *define el vocablo acción de la siguiente manera: “Poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar del juez, la composición de la litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado.*

En general, la mayoría de los autores refieren a la acción como el impulso o motor que generan las personas para ejercer un derecho que consideran les fue negado o violentando, ante un órgano jurisdiccional, con la finalidad de que éste determine que tienen la razón y el derecho a su favor.

## Derecho humano

Para la Comisión Nacional de Derecho Humanos, los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona; son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar

de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Además, los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]: 2021)

Por su parte, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Derechos Humanos de las Naciones Unidas) define a los derechos humanos como los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales –el derecho a la vida– hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH] 2021)

El doctor Sagastume (1991) experto en Derechos Humanos de la ONU y asesor del Ministerio de Gobernación en Derechos Humanos por la ONU en su obra ¿Qué son los Derechos Humanos? Evolución Histórica, respecto de la definición de derechos humanos cita a los siguientes autores:

Antonio Truyol y Serra señala que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.

Para el profesor Gregario Peces-Barba, son la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

El profesor Eusebio Fernández, refiere que toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se bailan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad.

Para Alejandro Llano, los Derechos Humanos son la Plasmación histórica de las exigencias contemporáneas de la justicia.

Antonio Pérez Luño dice que los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Manuel Peris, por su parte, señala que el concepto y formulación de los Derechos

Humanos se han ido decantando a través de la historia, a partir del núcleo teórico más amplio de humanidad, entendida ésta no en su apoyo sentimental, sino como un proceso de autoconciencia, mediante el cual se ha objetivado la esencia del hombre como un concepto unitario y abstracto.

El maestro Norberto Bobbio, nos señala que no se trata de encontrar el fundamento absoluto -proesa gloriosa, pero desesperada-, se trata de encontrar los diversos fundamentos posibles. No obstante, de todas maneras, esta búsqueda de los fundamentos posibles -hazaña legítima y no condenada a la esterilidad como la otra-, no tendrá ninguna importancia si no está acompañada del estudio de las condiciones de los medios y de las situaciones donde tal derecho o tal otro pueda ser realizado. Si no estudio de las condiciones de los medios y de las situaciones, tal derecho o tal otro ser realizado. Este estudio es la tarea de las ciencias históricas y sociales. El problema filosófico de los Derechos Humanos no puede ser dissociado del estudio de los problemas históricos, sociales, económicos, psicológicos inherentes a su ejecución. (p. 11-13)

Como se puede advertir, los derechos humanos son en esencia derechos divinos, derechos naturales, necesarios para la existencia pacífica y armoniosa del ser humano cuando interactúa con otros seres, incluso con la flora, la fauna y en general con la naturaleza.

Los derechos humanos se basan en el amor hacia los demás, lo que trae como consecuencia el respeto, la solidaridad, la empatía, la justicia, la igualdad, por mencionar algunos.

Si partimos de la idea de que Dios es perfecto y que el derecho divino o derecho natural son creados por Dios, entonces el derecho divino es un derecho perfecto, tan es así que después de tantos siglos de la existencia del ser humano esos derechos se han reconocido en las leyes fundamentales de los países como derechos inherentes a la existencia del ser humano.

Por su parte, el derecho positivo, el creado por el ser humano a través de la historia es un derecho imperfecto, porque el ser humano es imperfecto; por tanto, requiere de constantes reformas (derogación de artículos, abrogación de leyes, actualizaciones, creación de leyes).

Tan es así que los seguidores de la corriente del positivismo se resisten en muchos de los casos a reconocer las contradicciones que existe entre nuestras leyes y el derecho divino o natural (derechos humanos), justificando dicha contradicción en lo que estrictamente dice la ley, dejando de lado el raciocinio, la verdad y la justicia, valores propios del derecho divino.

### **Marco Histórico**

El Derecho Laboral nace de la Constitución de Querétaro como resultado de diversos reclamos de justicia laboral que realizó la clase trabajadora, debido a la gran desproporcionalidad que existía entre el poder capitalista o del patrón y el del proletariado o trabajador, que en su mayoría era obrero o campesino.

El Constituyente subsanó esa desigualdad impregnando al Derecho Laboral de ciertos caracteres como el de ser *un derecho protector de la clase trabajadora; ser un derecho en constante expansión; ser un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; ser un derecho irrenunciable y; ser un derecho reivindicador de la clase trabajadora.*

El principal carácter de esta rama del Derecho es el de ser *un derecho protector de la clase trabajadora;* lo que vemos materializado en el artículo 685, tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo que señala: *Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la **acción** intentada o procedente, conforme a los hechos*

*expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda subsanará ésta. ...*

**Metodología a desarrollar, a partir de la teoría enunciada en el numeral anterior.**

Como lo menciona (Olvera, 2015: 75) el diseño de investigación es el plan global que pretende dar respuesta de manera clara y precisa a las preguntas planteadas o comprobar la hipótesis de investigación.

En este sentido, el presente proyecto de investigación se basará en un enfoque cualitativo de investigación el cual consiste en conocer de cerca el objeto de estudio consistente en los principios de veracidad y realidad en el nuevo proceso laboral.

Respecto de la metodología que regirá la investigación que se propone, se basará en los siguientes métodos:

1. Inductivo.- Es un método deductivo que va de lo particular a lo general, será de gran utilidad en la investigación dado que el objeto de estudio parte de los principios de veracidad y realidad, para analizar las repercusiones que tiene la reforma laboral en los juicios laborales, principalmente los ejercitados mediante la acción de despido injustificado por falta de notificación del despido por parte del patrón o del Tribunal.

2. Analítico.- Este método divide el todo en sus partes para analizar cada parte de manera individual, de ésta manera se analizarán los principios de veracidad, de realidad, en relación con el de prioridad del fondo sobre la forma en los procesos laborales, en particular, en la acción de despido injustificado.

3. Sintético.- Este método es la complementación del analítico, dado que una vez que fueron analizados los principios de veracidad, de realidad, en relación con el de

priorizar el fondo sobre la forma en la acción sobre despido injustificado, se analizarán todos en su conjunto para estar en posibilidad de formular las conclusiones de la investigación.

4. Histórico.- A través de éste método se realizará un recorrido histórico en el primer capítulo respecto de la evolución que ha tenido el derecho procesal laboral.

5. Sistémico.- Este método será utilizado en el capítulo segundo, que tratará sobre el marco jurídico, dado que se realizará de manera sistémica un análisis jurídico de las normas que regulan el objeto de estudio, tanto en lo doméstico, como en lo internacional.

#### TÉCNICAS (GRUPO FOCAL, ENTREVISTA PROFUNDA)

La técnica principal que se utilizará en la presente investigación, debido a su naturaleza será la investigación documental bibliográfica, hemerográfica y cibergráfica.

#### **Fuentes de información.**

AVILA, Alondra, *Llueven demandas laborales a municipios de Edomex*, Milenio a 02 de marzo de 2019, <https://www.milenio.com/politica/llueven-demandas-laborales-a-los-municipios-de-edomex>

BANCO DE MÉXICO (2022, 22 de septiembre). *Consideraciones sobre la reforma laboral de 2019. Extracto del Informe Trimestral Enero - Marzo 2019, Recuadro 4, pp. 35-37, Mayo 2019. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B2A7BA161-E586-0233-6992-7800EEF8C010%7D.pdf>.*

CONCEPTO (2023, 4 de enero) <https://concepto.de/principios/#ixzz7op2T9B7R>

DEFINICION.DE (2023, 4 de enero) <https://definicion.de/accion/>

GARCÍA, Adriana *Secretaría del Trabajo registra 4 mil 500 juicios laborales*, a 29 de julio de 2019, El Sol de Toluca, <https://www.elsoldetoluca.com.mx/local/secretaria-del-trabajo-registra-4-mil-500-juicios-laborales-martha-hilda-3965828.html>

GARCIA RAMÍREZ, F. J., (2013) *Metodología de la Investigación en las Ciencias Jurídicas y Criminológicas*, Centro de Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Criminológicas, cuarta edición, México

LECTOR 24, *Un juicio laboral cambió la historia municipal en EDOMEX*, a 15 de febrero de 2018, <https://lector24.com/blog/2018/02/15/juicio-laboral-cambio-la-historia-municipal-en-edomex/>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (2022, 5 de noviembre), <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

MARTÍNEZ MARTÍNEZ J. y PÉREZ ESTRADA L.C. (2019) *El Derecho Procesal del Trabajo*, Oxford University Press.

MOLINA MARTÍNEZ S. J. (2022, 26 de septiembre), *El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo*. <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

MOLINA MARTÍNEZ, S. J. (2022, 26 de septiembre), *Un nuevo modelo de justicia en materia laboral. El reto para el poder judicial de la federación* <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevomodelojusticiamateriallaboral.pdf>.

MONTILLA BRACHO, Johanna H. (2008) La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda Cuestiones Jurídicas, vol. II, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 89-110, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela, (04 de enero de 2023), <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>

OLVERA GARCÍA, J., (2015) *Metodología de la Investigación Jurídica para la investigación y elaboración de tesis de licenciatura y posgrado*, MAPorrúa, México,

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2022), Diccionario de la Lengua Española, Edición del Tricentenario, Actualización 2022, Fundación La Caixa, (28 de diciembre de 2022), <https://dle.rae.es/principio>.

RIVERO EVIA, J., (2022, 26 de septiembre), *El nuevo procedimiento del trabajo*. <https://cjuryuc.gob.mx/capacitacion/cursos/deretrab2018/presentacion.pdf>.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL [STPS] (2022, 21 de septiembre). Reforma Laboral. *Los 3 ejes de la reforma al sistema de justicia laboral y negociación colectiva*.

[https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes\\_reforma#:~:text=El%20nuevo%20procedimiento%20laboral%20se,admisi%C3%B3n%20de%20r%C3%A9plicas%20y%20reconvenciones](https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#:~:text=El%20nuevo%20procedimiento%20laboral%20se,admisi%C3%B3n%20de%20r%C3%A9plicas%20y%20reconvenciones).

## **TRABAJO TERMINAL DE GRADO:**

### **I. VINCULACIÓN CON EL ÁREA DE INVESTIGACIÓN**

La vinculación del Derecho Parlamentario, en particular, la unidad de aprendizaje Técnica y Producción Legislativa, con el trabajo de investigación denominado El Principio de Veracidad en el Nuevo Proceso Laboral deriva de la labor que tienen los legisladores al desarrollarse el proceso legislativo en la reforma laboral llevada a cabo en el año 2017 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en 2019 a la Ley Federal del Trabajo, cuya repercusión trajo consigo una serie de reformas que cambiaron sustancialmente el proceso laboral en nuestro país.

La técnica legislativa en la reforma laboral materia de la investigación es vista desde dos aspectos: el técnico y el político, el primero se refiere a los pasos del proceso legislativo como son la iniciativa, la discusión, la aprobación, la publicación y la entrada en vigor; así como las características formales como el uso del lenguaje, su estructura lógica, brevedad, claridad y su inserción armónica con el Derecho Procesal Laboral. Lo político, se refiere a las posiciones ideológicas de los partidos políticos y grupos de interés, en este caso, el grupo de interés es la parte patronal que se venía viendo afectada con la Ley Federal del Trabajo al ser excesivamente proteccionista hacia el trabajador, incluso cuando éste mentía.

### **II. OBJETO DE APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Actualmente las repercusiones que ha dejado la reforma de 2017 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de 2019 a la Ley Federal del Trabajo dan un giro de 360 grados al Derecho Procesal Laboral, de las cuales sólo se han realizados estudios comparativos del antes y después de la reforma de algunos artículos, se ha desviado la atención con los temas del sindicalismo, la igualdad

laboral y el *out sourcing* o subcontratación, por mencionar algunos, pero no se ha atendido el vuelco que da la reforma con la entrada en vigor del principio de veracidad en los procesos laborales, con el cual el trabajador pierde la protección absoluta que tenía incluso cuando éste sustentaba sus hechos en falsedades al amparo de la equivocación de los abogados del patrón durante la secuela procesal.

Este nuevo principio de veracidad, al igual que en otras ramas del Derecho, obliga a ambas partes a que sus acciones estén sustentadas en hechos verídicos y reales, incluso castiga con alguna medida de apremio a aquella parte que se conduzca con falsedad, independientemente de la responsabilidad penal a la que sea acreedor, lo que antes era poco visto en estos procesos.

### **III. METODO DE TRABAJO**

Para la realización de la investigación fue necesario utilizar los métodos: inductivo, Analítico, Sintético, Histórico y sistemático.

Por cuanto hace a la técnica principal que se utilizó en la presente investigación, debido a su naturaleza fue la investigación documental bibliográfica, hemerográfica, electrónica y en legislación nacional e internacional.

### **IV. RESULTADOS**

Al terminar la investigación se evidenció que la reforma laboral relativa a la entrada en vigor del principio de veracidad que regirá los procesos laborales, tiene una trascendencia importante, dado que ahora la parte trabajadora debe basarse en la verdad y realidad de los hechos, los cuales debe probar como en cualquier otro juicio, aunque la reforma no lo dice claramente, la carga de la prueba ahora está a cargo de ambas partes.

Con ésta reforma, el carácter paternalista y protector del Derecho Laboral hacía el trabajador se ha debilitado, el patrón y el trabajador se ubican en un estado de igualdad con carácter equitativo; en consecuencia, prevalece el derecho humano contenido en el artículo 17 Constitucional, tercer párrafo, respecto de priorizar el fondo sobre la forma en los juicios laborales.

## V. DISCUSIÓN

### CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En este apartado se realizará una breve reseña acerca de los antecedentes históricos del Derecho Laboral, cabe destacar que el trabajo va de la mano con la evolución del ser humano, dado que ha sido un modo de adquirir recursos económicos para satisfacer sus necesidades en primera instancia y, posteriormente, para tener un mejor modo de vida.

De ahí la importancia de que la relación laboral sea regulada a través de normas justas para equilibrar el poder económico del patrón, frente a la necesidad económica del trabajador; en este capítulo veremos cómo fue evolucionando el Derecho Laboral con el objeto de buscar ese tan anhelado equilibrio a través de los años.

Debido a que nuestro sistema jurídico tiene sus antecedentes en el sistema Romano-Germánico, también en este apartado se realizará una breve reseña histórica de la acción procesal laboral en el Derecho Romano, comenzando por referir el ejercicio de las distintas acciones durante la época arcaica, como las *legis actiones*, sus características y su clasificación; así como, la forma en que se regulaban las relaciones laborales a través de los contratos denominados *Locatio-conductio operarum* (contrato de trabajo) y el *Locatio- conductio operis* (contrato de obra).

Siguiendo con el recorrido histórico, es menester recordar las formas de solución de conflictos que han dado paso a nuestro sistema jurídico procesal, a saber, la autotutela o autodefensa, autocomposición y heterocomposición, regresando actualmente a una nueva forma híbrida entre autocomposición y heterocomposición a través de la mediación-conciliación dirigida por un tercero que puede ser un

mediador-conciliador municipal, de algún Centro Estatal de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado de México, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, o en la fase conciliatoria a través de la dirección de un órgano jurisdiccional.

La acción es el motor que hace que la labor jurisdiccional comience a moverse, por ello es conveniente que en este capítulo se presenten las distintas definiciones que existen en relación con esta figura jurídica.

Finalmente, se identifica la clasificación de las acciones laborales, como antesala para pasar a los siguientes capítulos destinados al análisis del principio de veracidad que nace con la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo.

## **1.1 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL**

El hablar de los primeros orígenes del derecho laboral comenzando por la Prehistoria, para posteriormente hacer un recorrido por la Edad Antigua, Edad Media, Época Moderna y finalmente en nuestros tiempos con la Época Contemporánea, resulta necesario para poder identificar los logros que se han obtenido y los esfuerzos o sacrificios que realizaron ciertas personalidades o grupos de personas para que en la actualidad tengamos un derecho laboral estructurado y con reconocimiento internacional, que garantiza el ejercicio de ese derecho humano a través de los ahora tribunales laborales y las normas tanto sustantivas, como adjetivas que si bien siguen estando en movimiento a través de las reformas que se han dado en los últimos años, es con la finalidad de que la regulación de las normas jurídicas laborales sea cada vez más justas tanto para los trabajadores, como para los patrones.

### **PREHISTORIA**

Esta epata ha sido considerada la primera, se le identifica desde que comienza el

origen de la humanidad hasta el surgimiento de la escritura con las primeras civilizaciones, aproximadamente 4.000 años antes de Cristo.

Durante este periodo aparecieron los primeros homínidos, que fueron evolucionando hasta que apareció el Homo sapiens. Nuestros antepasados empezaron a construir las primeras herramientas y a vivir en grupos.

En la prehistoria se distinguen las subetapas de la Edad de Piedra (Paleolítico, Mesolítico y Neolítico) y la Edad de los Metales (Edad del Cobre, Edad del Bronce y Edad del Hierro).

En este primer capítulo de los Antecedentes Históricos del Derecho Laboral, partiremos de los orígenes bíblicos, dado que es el antecedente más antiguo que existe sobre la historia de la humanidad.

En el libro Génesis, capítulo 3, versículos 17 y 19, se considera al trabajo como castigo de Dios a Adán y Eva por haber comido del fruto del árbol del que les ordenó no comieran, razón por la que Dios realiza la siguiente condena: “Toda tu vida lucharás para poder vivir en ella (la Tierra)... Con el sudor de tu frente obtendrás alimento para comer...” (SANTA BIBLIA, 2010, p. 5)

Esa condena divina no es en estricto sentido un trabajo para nuestro sistema jurídico, dado que la Ley Federal del Trabajo (1970) en su artículo 8, segundo párrafo señala que: “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (p. 4).

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (1970) en el artículo 20 define a la relación de trabajo como “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. (p. 6)

En el primer precepto podría encuadrar la condena de Dios, pero en el segundo no, porque faltaría la contraprestación consistente en el pago de un salario; sin embargo, el origen del trabajo, como medio de supervivencia, cuando no existía la necesidad de comercializar o intercambiar bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las familias o comunidades, sigue siendo el Génesis de la Biblia.

Dávalos (1994) señala que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, que la vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. (p. 4)

## **EDAD ANTIGUA**

Este periodo ha sido considerado entre los años cuatro mil y tres mil antes de Cristo, se caracteriza principalmente por la aparición de la escritura y finaliza en el siglo V después de Cristo con la Caída del Imperio Romano de Occidente.

Este periodo se subclasifica en diversos lugares y momentos, que tuvieron relevancia hasta días por las riquezas que nos dejaron en escultura, filosofía, hechos históricos, cultura y creencias, entre otros, las cuales se describen a continuación:

### **Mesopotamia**

La palabra Mesopotamia significa “Tierra entre dos ríos”, dado que esta civilización se estableció en Asia, entre los ríos Tigris y Éufrates de zona oriente, en la edad antigua se dividía al sur en Asia y al norte en Babilonia. Se considera que esta civilización culminó en el año 1500 antes de Cristo, con levantamiento del imperio persa. (Nordlich, 2023)

Los mesopotámicos han sido reconocidos por ser los primeros en construir templos y ciudades, también por comenzar a trabajar los metales y sobre todo porque con ellos apareció la escritura cuneiforme.

Se le considera la cuna de la civilización, ya que aquí se establecieron los primeros asentamientos que derivaron en formas sociales y políticas organizadas.

Su organización social estaba integrada por el rey que se encontraba en la cúspide como máxima autoridad e intermediario entre los Dioses y el pueblo; los nobles, sacerdotes y altos funcionarios; los escribas, los funcionarios del palacio y del templo, además de los comerciantes; los campesinos, artesanos, soldados y pastores y, finalmente los esclavos.

Los grupos privilegiados tenían todos los derechos y eran dueños de la mayor parte de las riquezas, la aristocracia estaba formada por el rey, su familia y la nobleza; la mayor parte de las tierras eran suyas y ocupaban los puestos más altos del ejército y el gobierno.

Existía un grupo de sacerdotes se encargaban de los rituales religiosos, vivían en los templos y poseían gran parte de las tierras y talleres de artesanos, además de colaborar con el gobierno.

En la regulación del trabajo, no se hace referencia de manera específica; sin embargo, se menciona a ciertos funcionarios que eran los escribas, quienes pertenecían a los grupos privilegiados porque provenían de familias de nobles. Para su formación acudían a escuela, que se convirtieron en el centro de la cultura mesopotámica.

Por otro lado, los grupos no privilegiados se desempeñaban en oficios de correos, intendentes, coperos, entre otros.

El resto de la población se clasificaba en hombres libres siempre y cuando disponían de derechos y, en esclavos, si carecían de los mismos, por lo tanto, eran tratados como cosas.

Existían los campesinos que alquilaban las tierras que rodeaban la ciudad y que pertenecían al rey o al templo, la contraprestación consistía en ceder una parte de la cosecha que era cebada, trigo, espelta, judías, garbanzos y pepinos.

También existían los artesanos que trabajaban en talleres como tejedores, carpinteros orfebres o perfumistas.

Por lo que respecta a las mujeres, se les consideraba propiedad de los hombres y si trabajaban su salario era la mitad del de un hombre.

Como se puede advertir, en esta cultura si existen relaciones de trabajo, trabajo independiente, servidores públicos y trabajo de mujeres, pero poco se sabe de su regulación en disposiciones normativas.

Cabe destacar que las leyes en esta cultura eran de origen divino, posteriormente, cuando se fue reestructurando la sociedad, la ley consuetudinaria oral se transformó en derecho escrito.

Posteriormente, los reyes dictaron sus propias reformas y las recopilaron para hacer cumplir las leyes establecidas por los dioses.

Las leyes en esta civilización tenían las siguientes características: la ley era sinónimo de justicia y equidad; era permanente e inmutable; las reformas se empleaban para terminar con las violaciones a las antiguas normas; la violación a la ley tenía como consecuencia sanciones humanas y divinas; no incluían definiciones abstractas sino se referían a casos concretos; se expresaba a través del sistema de causa y efecto, es decir, se hacía una formulación clara y concreta de una conducta delictiva y la consecuencia precisa.

Debido al desarrollo social y económico que alcanzó esta cultura, se creó el derecho

privado, público, procesal y penal.

De donde se deduce que seguramente las cuestiones laborales se regían por el derecho privado.

## **Antiguo Egipto**

Esta cultura se desarrolló en el valle formado por el río Nilo, ubicado al norte de África. Se dice que diversas poblaciones se agruparon en Alto Egipto y Bajo Egipto alrededor del año cuatro mil antes de Cristo, posteriormente se unificó bajo el Faraón Menes en el año tres mil cien antes de Cristo.

La monarquía era su organización política, al igual que la cultura Mesopotámica, además era absolutas y teocrático.

El faraón era la persona a quien estaba encargado el gobierno, quien vivía rodeado por nobles, funcionarios, sacerdotes y guerreros, era el amo de todos los hombres, dueño de todas las tierras y aguas del Nilo; por lo tanto, su voluntad era ley para sus súbditos.

En el ámbito laboral, se advierte en esta época que el Faraón delegaba a personas de su confianza algunas funciones del gobierno como el Escriba Real que se encargaba de llevar el cálculo de los ingresos agrícolas y de inspeccionar las industrias y el comercio; el Gran Visir que se encargaba de controlar las provincias y era el intermediario entre las autoridades y el Faraón; el Jefe del Sello del Estado, que vigilaba los ingresos fiscales y los gastos del Estado; el Gran Sacerdote que se encargaba del culto religioso y presentaba a los Faraones como descendientes de los dioses.

La Ley se veía materializada en decretos con órdenes imperiales, como el Decreto de Neferikari Kakai de la V dinastía que expresaba:

No permito que ninguna persona con autoridad pueda tomar a ninguno de los sacerdotes que se hayan en el distrito...que ninguna persona con autoridad pueda imponer obligaciones de trabajo alguno a ninguno que trabaje en los campos de Dios...(el) que tome dependientes, tú lo mandarás al tribunal de justicia y será el mismo enviado a las canteras de granito. (Alonso, 2020)

Como se advierte, este decreto emite una disposición normativa de protección a los trabajadores de los campos de Dios, y castiga al que pretende tomarlos con una sanción de trabajo pesado.

Por otro lado, en el Decreto de Horemheb, se advierten regulaciones de derecho laboralburocrático y de responsabilidad por corrupción en contra de los funcionarios públicos, al frenar los abusos cometidos por corrupción, así también se decretó la inspección periódica en la gestión de los encargados de atender a los justiciables.

## **Antigua Grecia**

La Antigua Grecia se desarrolló en la península de los Balcanes, situada al sudeste de Europa. En la antigüedad sus límites fueron: Iliria y Macedonia por el norte, el mar Mediterráneo por el sur; el mar Egeo por el este y el mar Jónico por el oeste; ha sido considerada la cuna de la cultura occidental, ya que su filosofía, organización política y arte continúan ejerciendo influencia en la cultura occidental hasta el día de hoy.

La historia griega se inicia a partir del siglo XII antes de Cristo y se prolongó hasta el año ciento cuarenta y seis antes de Cristo, en que los romanos la someten y la convierten en una provincia de su imperio. Tiempo en el que se desarrolla la historia en tres periodos, a saber:

El periodo Arcadio o Primitivo en donde se vivió la época homérica por los poemas de Homero, la Iliada y la Odisea, en donde se le considera un periodo oscuro y

legendario.

El periodo de la Grecia Clásica o del apogeo, dado que se dan los sucesos llamados las guerras médicas hasta la hegemonía de Macedonia, se considera del máximo desarrollo cultural de Grecia.

La época Helenística, que comprende los acontecimientos ocurridos desde la muerte de Alejandro Magno hasta la conquista romana.

En Grecia nació el sistema político de la democracia, aunque en esa época tenía un sentido diferente, ya que no incluía a mujeres ni esclavos.

En esta época, lo que se sabe del trabajo es que era despreciado por ciertas elites como los filósofos, consideraban que el hombre sabio era el que se dedicaba a la filosofía, a la política y a la guerra, que el trabajo era propio de los esclavos, que en esos tiempos eran considerados cosas sin derechos.

## **Imperio Romano**

La civilización romana comenzó a gestarse aproximadamente en el siglo VIII a.C. y se convirtió en imperio, alcanzó su mayor esplendor bajo la dinastía Julio-Claudio, durante el siglo I.

El imperio llegó a extenderse por toda la costa del mar Mediterráneo y alcanzó incluso parte del actual territorio de Reino Unido hacia el Norte y Mesopotamia hacia el Este.

Roma es reconocida como la Ciudad que logró desarrollar, aunque de forma superficial y abstracta, disposiciones que regularon la materia del trabajo a través del Derecho Civil, rama del Derecho primeramente desarrollada y de gran importancia para muchas ciudades de aquellos tiempos y en la actualidad, a través de las figuras

del arrendamiento y la compraventa

Como ya se indicó, los trabajadores eran los esclavos que tenían el carácter de cosas, por ello en lugar de regular relaciones laborales entre patrón y trabajador, tenían contratos de compraventa de cosas o, en lugar de regular prestaciones de servicios, tenían contratos de arrendamientos de cosas.

Es decir, los trabajadores tenían el mismo trato legal que las bestias y los implementos de trabajo.

Sin embargo, cuando aumentó la población en Roma y los esclavos no eran suficiente para realizar las actividades que se requerían, los hombres libres ofrecían sus servicios, pero mediante el contrato de arrendamiento para que sus arrendadores, hoy patrones, pudieran hacer uso de sus servicios.

Las relaciones contractuales poco a poco fueron teniendo otro giro, por lo que se tuvieron que crear nuevas instituciones contractuales como la *locatio conductio operaris* y la *locatio conductio operarum*, la primera se relacionaba a la realización de una obra determinada y, la segunda a la prestación de su servicio.

Es entonces cuando surge la remuneración como pago de la contraprestación por proporcionar temporalmente objetos o energía humana.

## **EDAD MEDIA**

La agricultura en la edad media tenía un gran auge, ya no sólo se cultivaba para consumo personal del señor feudal y de sus siervos, sino que era tan extenso el territorio dedicado a la esa actividad que se comenzó a cultivar para comercializar los productos en mercados o ferias. Esto provocó que la relación entre feudal y servidumbre fuera teniendo un cambio trascendente con tintes de socialización.

Recordemos que antes de esta socialización entre el señor feudal y sus siervos, éstos tenían prohibido abandonar el feudo, formaban parte del patrimonio del señor feudal, tenían que ceder una parte de su producción o trabajar para el señor feudal algunos días sin recibir retribución alguna, a cambio de todo esto, los siervos tenían la protección y manutención del señor feudal.

A medida que este cambio en las relaciones sociales se fue asentando los campesinos comenzaron a obtener un plus de ingresos durante los meses de parada agrícola trabajando para burgueses (mercaderes). Sin embargo, esta relación económica no fue una relación equilibrada, y pronto provocó el endeudamiento del campesino (proceso paralelo al endeudamiento del artesano) y finalmente su conversión en asalariado. (Grupo Anarquistas Apoyo Mutuo, 2019)

Una vez que los esclavos comienzan a recobrar su libertad, o que los hombres libres o extranjeros buscan nuevas formas de subsistir, surge en esta época el artesanado como forma de trabajo independiente para dejar a los señores feudales, seguramente por los malos tratos y atropellos que recibían de su parte; los artesanos se trasladan a las ciudades con la esperanza de mejorar su estilo de vida.

Los artesanos, al verse sin el amparo de sus amos y ante la indiferencia de los gobernantes, se ven en la necesidad de protegerse entre ellos mismos, por lo que deciden congregarse en gremios, que eran agrupaciones de personas que se dedicaban al mismo oficio.

Sus funciones principales eran determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, se apoyaban económicamente entre ellos para sacar adelante sus negocios, determinaban la producción y venta de sus mercancías, para evitar la competencia y el acaparamiento de materias primas, también estaban pendientes de la calidad de sus productos, por lo que vigilaban las técnicas de producción.

Según lo expuesto en la página de Grupo Anarquistas Apoyo Mutuo. (2019) surgen ciertas características de los artesanos que los diferencian del trabajo capitalista, como las siguientes:

- Escasa división del trabajo.
- No hay una periodización clara del tiempo de trabajo (no existen ni jornadas, ni calendarios de trabajo).
- La producción se realizaba para el autoconsumo y para vender en el mercado. Por lo tanto, el trabajo artesano estaba muy vinculado a la demanda.
- Este trabajo tiene fundamentalmente un valor de cambio.
- Son independientes, controlando tanto el proceso de producción como los medios de producción.
- Controlan los tiempos de trabajo siendo la separación entre tiempo de trabajo y ocio difusa.
- Valoran la destreza y la calidad, los productos están realizados con esmero y precisión dando un alto valor añadido a los mismos.
- Normalmente la producción era local, pero con el paso del tiempo se extiende a mercados lejanos.
- Los artesanos se agrupaban por oficios (totalidad de la actividad) en gremios.

Evidentemente la jornada de trabajo de los artesanos ya no era como a la que estaban sometidos con el señor feudal, se levantaban al amanecer, tomaban su desayuno, comenzaban a trabajar tranquilamente, pasado el mediodía tomaban sus alimentos y hasta se daban la oportunidad de tomar una siesta, posteriormente continuaba trabajando hasta antes de que llegaba el anochecer, para que tomaran su cena y descansaran.

Como se advierte, los artesanos eran dueños de su tiempo laboral, ellos se ponían sus propios horarios y el ritmo de trabajo, estaban conscientes que a mayor producción y con calidad, tenían mejores ingresos, de ahí que ellos podían hacer florecer sus negocios o llevarlos a la quiebra.

El trabajo de los artesanos se llevaba a cabo en los talleres que eran considerados

como el lugar en el que se relacionaban socialmente y en el que ocurría la vida privada, debido a que el trabajo en el taller no era exclusivo del padre de familia, sino que en él trabajaba también su familia como su esposa o concubina, hijos e hijas, nueras, yernos y demás personas que no precisamente eran miembros de la familia, normalmente los talleres se encontraban dentro de su propiedad en donde vivían. (Grupo Anarquistas Apoyo Mutuo, 2019)

La organización de los artesanos estaba formada por el maestro, que era el varón que estaba en la cúspide; enseguida estaban los oficiales, quienes cobraban por su trabajo; finamente, estaban los aprendices a quienes el maestro les enseñaba, los alojaba y los alimentaba durante varios años y, ya cuando éstos aprendían pasaban a ser oficiales.

Por cuanto hace al trabajo de las mujeres, en la página de Grupo Anarquistas Apoyo Mutuo, (2019), se refiere:

Mención especial recibe el trabajo de las mujeres que tuvo gran importancia al comienzo de la Edad Media participando en todas las profesiones en mayor o menor medida siendo admitidas en los gremios en términos de igualdad respecto a los hombres y que fue perdiendo peso con el paso del tiempo por la influencia de la Iglesia y las clases altas burguesas, finalmente alrededor de los siglos XIV o XV fue prohibida la aceptación de mujeres en los gremios. Aun así las mujeres continuaron teniendo presencia en el mundo gremial pero este trabajo por lo general ya no estaba regulado por el gremio (aunque pervivieron determinados gremios de mujeres como las bordadoras de seda y oro de París).

Después de que los siervos dejaron los campos y el yugo del señor feudal, aspiraban a un mejor modo de vida, con libertad y reconocimiento de los derechos que les habían pisoteado, por eso no es extraño que las mujeres participaran en la labor de los talleres, lo que habla de una sociedad justa y respetuosa. Desafortunadamente, por ideologías burguesas y religiosas, las mujeres son confinadas a realizar trabajos domésticos y dejan los talleres.

Los artesanos se fueron agrupando en gremios que son considerados como “instituciones compuestas por personas de un mismo oficio que se encargan de regular la actividad industrial y a veces la comercial en el área de una ciudad, localidad o área de influencia de estas”. (Grupo Anarquistas Apoyo Mutuo, 2019)

El Grupo Anarquista de Apoyo Mutuo (2019), refiere que los gremios tienen las siguientes atribuciones y privilegios:

- Cobrar una cuota.
- Controlar la entrada al gremio mediante el aprendizaje y la carta de maestría.
- Organizar el currículo artesano (mediante el aprendizaje).
- Controlar la cantidad y calidad de la producción.
- Intervenir en la fijación de precios y salarios.
- Comprar y almacenar de forma colectiva las materias primas que necesitan los agremiados.
- Gestión de los impuestos de los agremiados.

Dentro de los gremios existían códigos morales como la ayudar a los agremiados que pasaban por un mal momento por enfermedad o por falta de recursos económicos; el reparto de materia prima se hacía con preferencia a los más desafortunados y; el pago de impuestos era de manera proporcional a los ingresos que obtenían.

De acuerdo Sanchis (2023) refiere que durante la época medieval la sociedad estaba organizada de acuerdo con tres categorías u órdenes básicos: los clérigos, los guerreros y los trabajadores, que los trabajadores se ubicaban en el último nivel social.

En esos tiempos, se reconocía más el trabajo espiritual que el material, por ello es que los clérigos encabezaban la organización social en la edad media, le seguían los guerreros quienes eran los que defendían al pueblo en las guerras, pero los

armamentos que ellos utilizaban eran creados por los trabajadores o artesanos.

El lugar que ocupaban los trabajadores en aquellos tiempos limitó a que existiera una concepción desarrollada sobre el trabajo, debido a que el trabajador era una persona despreciable, el trabajo se veía como un castigo, como penitencia para alcanzar la vida eterna.

## **ÉPOCA MODERNA**

Ante los atropellos que se dan en una gran parte del mundo, en particular a los trabajadores, surgen manifestaciones de diversos tipos, libertadores, idealistas, defensores del derecho natural y de los derechos del ser humano.

García *et al.*, (2007) señala que nunca ha existido un ser humano que no haya tenido derechos, que el derecho es el resultado de un proceso histórico que ha evolucionado a la par del hombre y de acuerdo con sus necesidades, en busca primordialmente de establecer reglas para la subsistencia del individuo y, que este tipo de derechos son derechos naturales. (p. 112-113)

Continúa señalando que históricamente han sido considerados y reconocidos como la parte más preciada de cada hombre en lo individual. Que los derechos naturales del hombre son todos aquellos que éste requiere para su sobrevivencia, pero no se encuentran sujetos o condicionados a la parte racional del ser humano, por ejemplo, la libertad es una forma básica, pero al incluirse el ámbito racional se ve expandida en todos los aspectos.

Asimismo, menciona que el reconocimiento de estos derechos ha sido estudiado por dos corrientes ideológicas: la iusnaturalista que sostiene que el hombre tiene los derechos de forma natural por el simple hecho de ser persona, es decir, aquellos no se encuentran sujetos a la necesidad de reconocimiento por parte del gobierno o de ley alguna para su existencia o vigilancia, implicando por ello la posibilidad de

imponerlos a la autoridad, aunque ésta no se haya pronunciado al respecto.

Por su parte, la corriente positivista, dice, exige para la existencia de un derecho la necesidad del otorgamiento por parte de la autoridad o encontrarse plasmado aquel en una norma, es decir, no existen más derechos que los otorgados.

## **Época colonial mexicana**

### **Leyes de Indias**

Con la conquista española surgen las primeras reglamentaciones en materia laboral, en primer lugar Las leyes de Indias, que entraron en vigor por Carlos II, Rey de España en 1680 a fin de que normaran la relación de encomenderos españoles con los indígenas sometidos a su custodia, una encomienda consistía en una autorización otorgada por el rey de España a los empresarios que se encargaban de educar en la fe cristiana a los indígenas de la Nueva España, como pago a la instrucción y protección del indígena el encomendero podía explotar libremente al indígena, generalmente en negocios de explotación de minas, sembradíos de caña de azúcar entre otras necesidades y variedades de productos producidos en este territorio tan extenso.

Se hablaba de la protección del indígena que se ocupaba de los indios, de su reducción y libertad, de las encomiendas, de las pensiones y de los servicios.

Las Leyes de Indias fueron consideradas como un derecho civil especial, su finalidad era regular las provincias de ultramar, dentro de las cuales se encontraba nuestro territorio, de acuerdo a sus particularidades que eran diferentes a las de la sociedad de la corona conquistadora.

Las primeras leyes se referían a la evangelización en la fe cristiana, a la enseñanza de las buenas costumbres, a apartarlos de comer carne humana, a la eliminación de

creencia en ídolos y que se derriben y quiten los ídolos, que los indios sean apartados de falsos sacerdotes idólatras, que los indios dogmatizadores sean reducidos y puestosen conventos donde eran instruidos en la fe cristiana.

En Las Leyes de Indias, Tomo Primero (1989), Título Primero denominado De la santa fe católica, en la Ley XI aparece un tenue pincelazo de las relaciones laborales, al referirse a los indios de obraje de pañose ingenios de azúcar, pero no para reconocerle algún tipo de derecho, sino para que en caso de que no tuvieran doctrina cristiana, ésta se haga por cuenta de los dueños de obraje y encomenderos, es decir, de sus patronos (p. 31).

En la Ley XIV también se hace referencia a los criados, a quienes sus amos les debían permitir ir a las iglesias y monasterios a oír misa y a aprender la doctrina cristiana los domingos y fiestas de guardar, en caso de que no los dejaran ir, a sus amos se les imponía una multa cuya mitad iba al fisco y la otra a la construcción de iglesias, es decir se les reconocía el derecho a profesar la fe cristiana, pero tampoco toca derecho laboral alguno (p. 32-33).

En la Ley XV se advierte la otra parte de la relación laboral, es decir de la contraprestación, al hacer referencia a los indios que brindan servicio en las casas de los amos que hayan sido infieles por jornales o por años, los envíen las mañanas a la iglesia y si no cumplieran se les quitaría el servicio de esos indios *“y no se les permita servir, aunque sea con paga muy aventajada: y además de esto, pague cuatro pesos por cada día que no lo cumpliera, la mitad para la cofradía de los indios, y la otra mitad para el Juez que lo sentenciaré”* (p. 33).

En la ley XVI se advierten la existencia de procedimientos judiciales por parte de los ministros de justicia en contra de los indios por dejar de servir, es decir; podremos estar ante la presencia de los antecedentes de los procesos laborales (p. 33-34).

En la Ley XVII se utiliza por primera la palabra *trabajen* conjugación del verbo trabajar

en presente subjuntivo en tercera persona plural, pero no como reconocimiento de algún derecho laboral, sino para que los indios, negros o mulatos pudieran acudir los domingos y fiestas de guardar a las iglesias. También en esta ley se deja ver que dichas personas trabajaban en edificios y en obras públicas (p.34).

Más adelante, en el título X denominado De los jueces eclesiásticos y conservadores, Ley VII se encarga a los jueces eclesiásticos que no condenen a indios a obrajes, ni permitan que se les defrauden sus salarios y pagas, asimismo refiere que mandan a las Audiencias Reales que no consientan se hagan tales condenaciones, ni que a los indios se les defrauden sus salarios (p. 162).

De donde podemos advertir por primera vez la protección laboral a los indios por parte de las autoridades judiciales de entonces.

En la Ley XVIII, hace referencia al presupuesto procesal de la competencia al señalar que las iglesias, prelados y clérigos no pidan ni litiguen ante jueces eclesiásticos sobre salarios que tuvieren por merced al Rey, de donde podemos advertir otro elemento o concepto del derecho laboral que es el salario (p.167).

En el título XIII denominado De los Curas y Doctrineros, Ley VIII hace referencia a los descuentos en los salarios de los indios por los ornamentos que les fueron repartidos y si la cantidad fuere excesiva se les quite la doctrina, por evitar los fraudes que en esto suele haber (p. 189).

La Ley XI defiende el salario de las indias, que realizan servicios como hilados y otros ejercicios a los curas doctrineros, clérigos y religiosos, quienes, con el pretexto de enseñarles la doctrina, las hacían trabajar sin pago alguno (p. 190).

De la misma manera, en la ley XII, regula los abusos de los curas y beneficiados, clérigos religiosos que hubieren tomado a los indios mantenimiento u otra cualquier cosa sin pagarles su justo valor, aunque no exista denuncia por parte de los

afectados (p. 191).

Asimismo, en el Segundo Tomo, título XIX denominado: De los tribunales del Santo Oficio de la Inquisición y sus ministros, ley X, refiere el pago de los salarios de Inquisidores, ministros y oficiales de los Tribunales, los Virreyes y Gobernadores y; en la Ley XI se condicionaba el pago de salarios a los inquisidores y ministros del Santo Oficio, si no habían presentado testimonio auténtico.

Como se puede advertir, Las Leyes de Indias de manera somera regulan disposiciones de derecho laboral que servirán de antecedente para las siguientes normativas en nuestro país, como se verá en los siguientes subtítulos.

## **ÉPOCA CONTEMPORÁNEA**

El periodo que abarca la época contemporánea lo identificamos a partir de la Revolución Francesa que se dio en el año de 1789, hasta nuestros días.

Durante este periodo se han presentado diversos sucesos que han marcado a la humanidad como la independencia de las trece colonias británicas para quedar como los Estados Unidos de Norte América; en Asia, Japón moderniza su economía que se constituye como potencia mundial; en 1857 en la India se da una rebelión y para el año de 1871 los jóvenes turcos se rebelan contra el sultanato del imperio otomano; se da la primera y segunda guerra mundial; se desarrolló el comunismo, la revolución rusa, la guerra fría; surge la democracia y la participación de la ciudadanía para los cambios de gobierno a la par del desarrollo de los derechos humanos en varios países; surgen los movimientos feministas en busca del reconocimiento de los derechos de las mujeres; la economía, la política, la sociedad y la cultura dan un gran paso con el uso de las tecnologías, internet y telefonía móvil.

Además de estos acontecimientos, cabe destacar la revolución industrial que tiene un gran impacto en el Derecho Laboral, dado que de ahí surge la regulación de las

relaciones laborales que se dan en las fábricas principalmente, en donde eran violentados los derechos de los trabajadores con salarios desproporcionados a el servicio que prestaban, jornadas de trabajo inhumanas, trabajo de mujeres embarazadas y de niños sin equidad, por mencionar algunos casos.

## **Época Contemporánea Mexicana**

Durante la época contemporánea en México se busca la reconstrucción del Estado Mexicano como resultado de los movimientos sociales que cada vez eran más latentes en busca del reconocimiento de los derechos naturales de los ciudadanos, un nuevo sistema político democrático; pero, sobre todo, el reconocimiento de los derechos sociales como los derivados del Derecho Laboral, a lo que se le llamó liberalismo social.

En las siguientes líneas analizaremos la evolución del Derecho Laboral desde la Constitución de Cádiz, hasta nuestra actual Constitución de 1917.

### **Constitución de Cádiz**

Esta Constitución fue expedida por las Cortes de Cádiz jurada en la Nueva España el 30 de septiembre de 1812, respecto del derecho del trabajo se regula lo siguiente:

En el Título I, Capítulo IV, artículo 23 señala que sólo los que sean ciudadano podrán obtener empleos municipales de aquí se puede visualizar los antecedentes del derecho burocrático y la desigualdad que existía en esos tiempos, al reconocer a los españoles con derechos para ejercer dichos cargos (Tena, 1999, p. 63).

De la misma manera se advierten antecedentes de derecho burocrático en el capítulo VII denominado de las Facultades de las Cortes, artículo 131, en la fracción novena, facultaa las Cortes a decretar la creación y supresión de plazas en los tribunales, así como la creación y supresión de oficios públicos (p.75).

En el Título IV Del Rey Capítulo I, artículo 171, fracción quinta otorga como prerrogativas del rey proveer todos los empleos civiles y militares (p. 81).

### **Constitución de Apatzingán**

Esta Constitución de Apatzingán 1814 (2032, 23 de enero) ha sido considerada el referente más próximo de nuestra Carta Magna actual, fue fundamental en la lucha de independencia y la primera escrita por el pueblo mexicano, basada en los ideales de José María Morelos y Pavón; sin embargo, no logró entrar en vigor, pero es de reconocerse su gran influencia en la historia del Constitucionalismo liberal mexicano, lo que se advierte en un breve texto introductorio a la misma, que a la letra dice:

El supremo congreso mexicano, deseoso de llenar las heroicas miras de la nación, elevadas nada ménos que al sublime objeto de sustraerse para siempre de la dominación extranjera, y sustituir al despotismo de la monarquía española un sistema de administración, que reintegrado á la nación misma en el goce de sus augustos imprescriptibles derechos, la conduzca á la gloria de la independencia y afiance sólidamente la prosperidad de los ciudadanos, decreta la siguiente forma de gobierno, sancionando ante todas cosas los principios tan sencillos como luminosos en que puede solamente cimentarse una constitucion justa y saludable (p.47).

Esta Constitución en el Capítulo V. De la Igualdad, seguridad, propiedad y libertad de los ciudadanos, reconoce los derechos esenciales de todo ciudadano como son la igualdad, seguridad, propiedad y libertad en su artículo 24, del cual parte el derecho laboral para buscar justicia y equidad (p.48).

Entrando en materia de derecho laboral, en el artículo 26 reconoce la figura de empleados públicos (servidores públicos) quienes deben funcionar temporalmente, pueden ser destituidos por el pueblo. Como se advierte, son los antecedentes del derecho burocrático (p. 48-49).

En el Capítulo VIII De las atribuciones del supremo congreso, en el artículo 109, destaca la de aumentar o disminuir los oficios públicos, propia del derecho burocrático (p.54).

En el Capítulo XII De la autoridad del supremo gobierno, en el artículo 161 se advierte la facultad del Supremo Gobierno de atender y fomenta los talleres y maestranzas de fusiles, cañones, y demás armas: las fábricas de pólvora, y la construcción de toda especie de útiles y municiones de guerra (p. 58).

Debemos recordar que, en esos tiempos de levantamientos armados, se tenía que priorizar en dichos asuntos, de donde podemos deducir que existían relaciones laborales entre los maestros o instructores en los talleres y los trabajadores o aprendices.

El siguiente precepto hace referencia a la provisión de empleos políticos militares y de hacienda, es decir, de derecho burocrático (p.58).

En el artículo 164 se advierten, por su parte, los primeros vestigios del derecho procesal laboral al señalar lo siguiente:

Suspender con causa justificada á los empleados a quienes nombre, con calidad de remitir lo actuado dentro del término de cuarenta y ocho horas al tribunal competente. Suspender también á los empleados que nombre el congreso, cuando haya contra éstos sospechas vehementes de influencia: remitiendo los documentos que hubiere al mismo congreso dentro de veinticuatro horas, para que declare, si ha ó nó lugar a la formación de la causa.  
( p. 58)

Respecto de las garantías laborales, en el artículo 167 se niega al supremo poder el deponer (privar) a los empleados públicos, de la interpretación de dicho artículo se puede deducir que esta autoridad está limitada para privar de manera arbitraria a los

empleados públicos de sus respectivos empleos, sin que previamente se lleve a cabo el procedimiento descrito en el artículo 164. (p.58)

Esa garantía también se advierte en el artículo 170 al referir que el supremo gobierno no podrá variar los empleos de la administración de hacienda o crear otros nuevos, propio de derecho burocrático (p. 58-59).

En el artículo 173 señala como obligación del poder supremo, pasar mensualmente al congreso una nota de los empleados y de los que estuvieren suspensos, de donde podemos advertir un tipo de control de los empleados (p.59).

En el Capítulo XV, De las facultades del supremo tribunal de justicia, dentro de las facultades del Supremo Tribunal de Justicia se encuentran la de conocer las causas en las de residencia de todo empleado público, fallar o confirmar las sentencias de deposición de los empleados públicos sujetos a dicho tribunal, como se advierte del artículo 198 (p. 60).

Como podemos advertir, esta Constitución sólo regula algunos asuntos relacionados con los empleados públicos, si bien regula el proceso laboral, pero solo para ese tipo de asuntos.

### **Constitución de 1824**

Después del triunfo independentista el reto era regular la nueva forma de gobierno y de administrar al país, por ello fue menester convocar al Congreso Constituyente cuya tarea era crear una nueva Constitución que proporcionara legalidad al Estado Mexicano, dicha convocatoria se concretó el 24 de febrero de 1822.

Sin embargo, Iturbide ordenó la suspensión de dicho Congreso, lo que provocó que Antonio López de Santa Anna encabezara un movimiento armando mediante el que exigía la reinstalación del Congreso, así como la instalación de un sistema

republicano como forma de gobierno para el país.

Finalmente, ante la abdicación al cargo por parte de Iturbide, el Congreso Constituyente se instauró y el primero de abril de 1824 comenzó a discutir el proyecto de Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos, siendo aprobado el 3 octubre del mismo año, firmada el día 4 y publicada el 5.

En la Constitución de 1824 (2023, 23 de enero) Título IV Del Supremo Poder Ejecutivo de la Federación, Sección Cuarta De las atribuciones del presidente y restricciones de sus facultades, se advierte que, dentro de las atribuciones del presidente, descritas en el artículo 110, se encuentra en las fracciones IV, VI, VII, IX la de nombrar los jefes de las oficinas generales de hacienda, los de las comisarías generales, los enviados diplomáticos y cónsules, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército permanente, milicia activa y armada; nombrar los demás empleados del ejército permanente, armada y milicia activa, y de las oficinas de la Federación; dar retiros, conceder licencias y arreglar las pensiones de los militares conforme a las leyes (p.87).

Como podemos advertir, al igual que la anterior Constitución, sólo regula los empleos públicos, pero un gran paso, es sobre la seguridad social, aunque por ese momento, únicamente empleados al servicio del Estado.

Por cuanto hace a las sanciones laborales en la fracción XX, de ese mismo artículo, el Ejecutivo tiene como atribución la de suspender de sus empleos, hasta por tres meses, y privar aun de la mitad de sus sueldos por el mismo tiempo, a los empleados de la federación, infractores de sus órdenes y decretos; y en los casos que crea deberse formar causa a tales empleados, pasará los antecedentes de la materia al tribunal respectivo (p. 88).

Así también en la Sección Quinta Del Consejo de Gobierno, se regula al Consejo de gobierno que actúa durante los recesos del Congreso General y que se encuentra

compuesto por la mitad de los individuos del senado, uno por cada Estado, dentro de sus atribuciones laborales se encuentra en el artículo 116, fracción V, aprobar el nombramiento de los secretarios del despacho (p. 87, 88-89).

En el Título V. Del Poder Judicial de la Federación, Sección Tercera De las atribuciones de la Corte suprema de Justicia, ésta tiene como atribuciones conocer de las causas de los empleados de hacienda y justicia de la federación, tal como se advierte del artículo 137 fracción V, apartado sexto (p.90-91).

### **Constitución de 1857**

Esta Constitución, a diferencia de las anteriores, regula el derecho del trabajo en general, no sólo de los empleados públicos, como lo hicieron sus antecesoras, así, en el artículo 4 refiere que:

Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad (Constitución de 1857, 2023, 23 de enero, p. 162).

Como podemos advertir, es un gran paso que dio nuestro sistema jurídico al consagrar como derecho fundamental, el del trabajo.

En el siguiente artículo, también de gran relevancia, regula la libertad laboral y la retribución por los servicios prestados al señalar:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno convencimiento. El Estado no puede permitir que se lleve á efecto ningún contrato, pacto ó convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo,

de educación ó de voto religiosos... (p. 163).

Regresando al derecho burocrático, en el Título Tercero De la división de poderes, Sección I Del Poder Legislativo, Párrafo Tercero, artículo 72 fracción XI, se establece como facultad del Congreso crear y suprimir empleos públicos de la Federación, señalar, aumentar o disminuir sus dotaciones. En la fracción XII, para ratificar los nombramientos que haga el Ejecutivo, de los ministros, agentes diplomáticos y cónsules, de empleados superiores de Hacienda, de los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional (p. 87 y 89).

La cámara de Diputados y Senadores también tenían facultades para nombrar y remover libremente a los empleados de su Secretaría, cómo se puede advertir del inciso C, fracción III (p. 195 y 196).

Por su parte, de acuerdo con el artículo 85 fracciones II, III, IV y V, el Presidente en materia laboral, tiene como facultades el nombrar y remover libremente a los Secretarios del despacho; remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión cuyo nombramiento y remoción no estén determinados de otro modo en la Constitución (p. 204).

Así como, nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del Congreso, y en su receso de la Diputación permanente; nombrar, con aprobación del Congreso, los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional y los empleados superiores de Hacienda y; nombrar los demás oficiales del ejército y armada nacional con arreglo a las leyes.

Las responsabilidades de los funcionarios públicos han sido desarrolladas por esta Constitución en su artículo 103 al señalar que los senadores, diputados, empleados de la Suprema Corte de Justicia y los Secretarios de despacho, son responsables por los delitos comunes que comentan durante el tiempo de su encargo, y por los

delitos, faltas u omisiones en que incurran en el ejercicio de ese mismo encargo (p.209-210).

### **Constitucionalismo Social Mexicano 1917**

En la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reconoce al hombre desde una visión un tanto diferente a la reconocida por los acontecimientos que le antecedieron.

Lo que la motivo fue la gran desigualdad de clases sociales que existía a principios del siglo XX, debido a que la mayor parte de extensión territorial se encontraba en manos de pocas personas, mientras existía una gran cantidad de ciudadanos que no tenían un lugar en donde vivir.

Aunado a lo anterior, los trabajadores eran obligados a invertir sus paupérrimos salarios en tiendas de raya, propiedad del patrón, lo que los obligaba a generar grandes deudas que era imposible pagar en lo que les restaba de vida, por lo que dichas deudas fueron heredadas a sus descendientes.

Esas situaciones sociales provocaron el movimiento revolucionario de 1910, el cual al haber sido concluido dio origen al Congreso Constituyente de Querétaro de 1916 y 1917 al quien le debemos nuestra actual Constitución.

Así, nuestra Constitución fue la primera en tutelar diversas situaciones sociales que no habían sido contempladas con profundidad en el pasado, como la salud, la necesidad de vivienda y la alimentación, la protección a la familia, a los niños, a las mujeres, que anteriormente no habían sido tomadas en cuenta, a los discapacitados, a los enfermos, ancianos, campesinos, entre otros.

También regula de manera amplia y basta al derecho laboral, tanto en lo individual como en lo colectivo, en los artículos 5 y el 123, apartados A y B. Artículos que

dieron origen al Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, así como al Derecho Burocrático Federal y Estatal, regulado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, del Estado de México y, las relativas en cada entidad.

En esta tesitura, la Constitución Mexicana fue pionera en incluir la libertad de trabajo, la jornada máxima de labores de ocho horas, la prohibición del trabajo industrial para mujeres y niños, entre otros, derechos que en la actualidad siguen siendo actualizados atendiendo la dinámica social.

Tan basta y amplia ha sido la regulación del Derecho Laboral Mexicano que en 1919 la Constitución de Weimar en Alemania la tomó como modelo para regular su Derecho Laboral.

## **1.2 ANTECEDENTES DE LAS ACCIONES LABORALES**

En la época arcaica la forma de ejercitar una acción era a través de declaraciones solemnes en donde las partes realizaban gestos rituales ante un magistrado.

Las *legis actiones* fueron las primeras acciones que se ejercieron en Roma cuyas características según Moranchel (2017) eran las siguientes:

- i.* Las partes deben hacer y expresar lo establecido por la tradición; de lo contrario, la mínima desviación de ellas lleva consigo la pérdida del litigio.
  
- ii.* Forman parte del ordenamiento jurídico de los juicios privados (*ordo iudiciorum privatorum*), por lo que el procedimiento se divide en dos fases, la primera ante el magistrado (*in iure*), quien al final de la misma debe nombrar a un juez privado; la segunda, tiene lugar ante el juez privado (*apud iudicem*) y termina con la sentencia dictada por dicho juez.

*iii.* Por su carácter arcaico, solo podían utilizarlas los patresfamilias, ya que solo sirven para ejercitar acciones reguladas por el antiguo ius civile.

*iv.* Las legis acciones per sacramento, per iudicis arbitrive postulationem y per conditionem son actos que deben efectuarse ante el magistrado a fin de que éste procediera posteriormente al nombramiento del juez privado. En cambio, las legis acciones per manus iniectio y per pignoris capionem eran formas de ejecución de una decisión judicial ya pronunciada o de un derecho reconocido previamente.

*v.* La función del magistrado se limita a una tarea formal y pasiva, consistente en constatar que las partes realizaran los actos solemnes, para que pudiera proceder al nombramiento del juez.

*vi.* Las legis acciones son procedimientos orales y solemnes.

*vii.* La condena siempre es en términos pecuniarios y congruente con lo solicitado por el actor. El demandado no puede contrademandar en el mismo juicio. (p. 91).

Las *legis acciones* según Moranchel (2017) se clasificaban de la siguiente manera:

*i.* *Per Legis actio sacramento* (acción de apuesta sacramental), en un inicio se utilizó para apoderarse de la cosa propia, posteriormente para lograr el reconocimiento de un derecho o de una obligación, en este tenor, existieron dos modalidades: *in rem* para proteger los derechos absolutos del *pater familias* e *in personam* para proteger derechos de crédito.

Esta acción es considerada una acción general que se utiliza cuando una ley no prevé otra forma de exigir la protección o el reconocimiento de un derecho.

*ii.* *Per iudicis arbitrive postulationem* (acción de petición de juez o árbitro),

mediante esta acción se reclamaban deudas pecuniarias surgidas de una *sponsio* (contrato de promesa), así como para dividir herencias (*actio familiae erciscundae*), disolver una copropiedad (*actio communii dividundo*) o regular los límites de propiedades (*actio finium regundorum*).

iii. *Per conditionem* (acción por condición o emplazamiento) esta acción se utilizaba para reclamar deudas pecuniarias de cantidad determinada (*certae pecunia*); posteriormente se utilizaba para deudas de cualquier objeto determinado (*aliae certae res*).

iv. *Per manus iniectio* (acción por aprehensión corporal) por sus características era una acción ejecutiva dado que se ejercía cuando el deudor no cumplía una sentencia, a través de la cual se solicitaba al magistrado que autorizara la ejecución cuando el demandado no cumplía la sentencia dentro del plazo de 30 días.

v. *Per pignoris capionem* (acción por la toma de la prenda), esta acción es una forma de resolver los conflictos a través de la autodefensa o autotutela, dado que se permitía que el acreedor tomara los bienes del demandado hasta cubrir su crédito, sin previa condena. Esta acción sólo se hacía valer cuando alguien compraba una res para sacrificarla a los dioses y no pagaba el precio; cuando alguien no pagó el alquiler de una caballería, si el alquiler se hubiese destinado al sacrificio de los dioses; cuando alguien se negaba a pagar un impuesto legítimo al cobrador de impuestos y; en el caso de crédito de los soldados. (p. 92-96)

Debido a que estas acciones se desarrollaban mediante declaraciones estrictamente solemnes y con gestos rituales existía una alta probabilidad de que los juicios se perdieran por no seguir esas formalidades y no porque las partes no tuvieran la razón y el derecho; en su lugar, surgieron los procedimientos formularios, que eran más flexibles y menos solemnes y se desarrollaban de manera escrita.

Si bien, en el derecho romano no existía una acción en particular para ejercer un derecho laboral, era porque los trabajadores eran esclavos y los esclavos eran considerados cosas; por tanto, no tenían derechos.

La forma de regular las relaciones laborales era a través de los contratos, de los cuales, según Moranchel (2017)

Los romanos no lograron una definición exacta del término contrato (*negotium contractum*). En los primeros tiempos de Roma, un contrato no era considerado propiamente un acuerdo de voluntades, sin embargo, era considerado un vínculo o sujeción de dos o más partes. Para el Derecho clásico, los contratos son aquellos acuerdos que tienen una denominación específica y un régimen particular. El Derecho justiniano considera los contratos como un acuerdo de voluntades reconocido por el derecho. Es hasta el Derecho moderno cuando se reconoce al contrato como un acuerdo de voluntades tendente a crear o transmitir derechos y obligaciones. (p. 181).

Moranchel (2017) señala que los contratos con los que se regulaba el derecho laboral de esos tiempos era el *Locatio-conductio operarum* (contrato de trabajo) y el *Locatio-conductio operis* (contrato de obra), el primero es un contrato mediante el cual el *locator*.

Que el contrato a través del cual el *locator* (arrendador) presta ciertos servicios a favor del *conductor* (arrendatario) a cambio de una remuneración. Esta figura nació como arrendamiento de esclavos, posteriormente también se utilizó para hombres libres a cambio de un *merces* (salario).

Refiere que dentro de sus reglas se advierte que el *locator* se obliga a prestar solamente trabajos de forma manual en la forma y tiempo que ambas partes acordaron. Por su parte, el *conductor* se obliga a pagar como contraprestación un salario.

Asimismo, señala que la única forma de terminar este contrato es por la muerte del *locator*, el *conductor*, tenía que pagar los salarios devengados a los herederos del *locator*.

Por cuanto hace a la *locatio-conductio operis*, refiere que es un contrato a través del cual, el *locator* suministra materiales para una obra (*opus*) que deberá ser ejecutada por el *conductor* por un precio (*merces, pretium*).

Señala que la obligación del *conductor* consiste en realizar la obra con el material que se le suministra, la que puede realizar personalmente o a través de otros; también responde de los perjuicios causados por su impericia.

Por su parte, el *locator* se obliga a entregar una cantidad de dinero determinado o determinable al final de la obra, a menos que se pacte otra cosa; también debe entregar al conductor el material para la realización de la obra y responde de la pérdida de la cosa por caso fortuito o fuerza mayor.

Finalmente, refiere que el contrato se extingue por la entrega de la obra, por la imposibilidad de su cumplimiento y por la muerte del *conductor* si se trata de un trabajo *intuiti personae*. (p. 209-210)

Como se advierte, la acción laboral que se tenía en Roma derivaba del incumplimiento de un contrato y no como una acción autónoma y particular, como actualmente la tenemos desarrollada en nuestro sistema jurídico derivada del derecho fundamental consagrado en el artículo 123 Constitucional.

La acción que tenía el *locator*, en caso de incumplimiento por parte del conductor, era denominada *actio locati*, en el caso de que el incumplimiento se diera por el *locator*, el *conductor* podría ejercer la *actio conducti*.

### 1.3 FORMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Desde que el ser humano vive en sociedad, se ve obligado a reconocer los derechos de los otros, a su vez tiene la potestad de exigir que los otros le respeten sus derechos; sin embargo, cuando actúa anteponiendo sus intereses propios a los de la sociedad, es cuando surge el conflicto.

En la historia del derecho procesal se reconocen tres formas de solución de conflictos, a saber, la **autotutela o autodefensa**, que se caracteriza por ser una forma primitiva de resolver los conflictos, en donde el más fuerte, el más hábil, el más poderoso antepone sus intereses al débil, al pobre, al vulnerable.

Posteriormente, surge la **autocomposición**, a través de la cual ambas partes en conflicto resuelven sus diferencias mediante acuerdos a los que llegan sin la intervención de un tercero. Seguramente en esta nueva forma de resolver conflictos entre particulares surgieron desigualdades y abusos, porque casi siempre en ese tipo de relaciones hay una parte abusiva, más hábil, más poderosa, por lo que es necesaria la intervención de un árbitro que pueda mediar ese conflicto para que la resolución sea lo más justa posible.

Así es como nace, la **heterocomposición**, mediante la cual interviene un tercero como árbitro, cuya finalidad es que la solución de la controversia sea justa, equitativa; por tanto, es conveniente que ese tercero sea imparcial, neutral y que su actuar sea con estricto apego a la ley previamente establecida para tal efecto. Ese tercero lo vemos materializado en el arbitraje como contrato civil, pero principalmente en la acción ejercitada ante un Juez o Tribunal.

Cabe destacar que este tránsito que ha tenido la solución de los conflictos ha sido paulatino, producto del ensayo-error, atendiendo a las necesidades que se han suscitado en la sociedad a través del transcurso de los años.

En este sentido, el ejercicio de la acción ante un juzgado o tribunal ha resultado ser la mejor forma de resolver los conflictos, es por ello que en las últimas décadas esas instancias se encuentran excesivamente rebasadas de juicios, lo que ha llevado a la creación de alternativas de solución a través de la mediación y la conciliación en las diferentes ramas del derecho.

La mediación y la conciliación es una forma híbrida de solución de conflictos que se da entre la autocomposición y la heterocomposición; dado que, respecto de la primera, las partes en conflicto deciden resolver sus diferencias proponiéndose entre ellas alternativas de solución y, respecto de la segunda, acuden a un tercero que puede ser un Centro de Mediación, Conciliación y Justicia Restaurativa o ante servidores públicos del Juzgado o del Tribunal que les ayudan a arbitrar su conflicto, dando forma legal a las propuestas mediáticas a las que llegan las partes por sí solas, o proponiéndoles alternativas de solución a través de la conciliación, dando como resultado un convenio con carácter de cosa juzgada.

#### **1.4 DEFINICIÓN DE ACCIÓN**

Como ya se destacó en el apartado que antecede, la acción ante un Juzgado o Tribunal es la forma de resolver los conflictos por excelencia; por ello, en este apartado se hará un breve recorrido histórico de la evolución que ha tenido la acción, comenzando con identificar su origen etimológico el cual, según (Etimologías de Chile, 2022) proviene del latín *actio*, *actionis* cuyos componentes léxicos son *actus* (llevado a cabo), más el sufijo *ción* que hace referencia a acción y efecto.

Por otro lado, de acuerdo a (Etimologías de la lengua española, 2022) la palabra acción proviene del latín *actionem*, ac. de *actio*, proveniente del participio *actum* del verbo *agere* que significa hacer, poner en movimiento, conducir, derivado de la raíz indoeuropea *ag* que significa conducir, mover; también se encuentra en otras lenguas como el griego ἄγω(ágo), que significa conducir, guiar, o ἄγων (agón) que significa

reunión, encuentro. En sánscrito se encuentra *ajati* que significa conduce, *aka* significa conducir y *ag* que significa batalla.

En este sentido, la palabra acción tiene diversos significados, pero en el Derecho Procesal representa uno de los pilares más importantes, junto con la jurisdicción y el proceso; por lo tanto, constituye la estructura del derecho procesal.

Sin embargo, en el propio Derecho Procesal encontramos diversas definiciones de la acción que nos han dejado reconocidos juristas desde sus orígenes en Roma, recordando que fue en el Derecho Civil en donde se desarrolló la teoría de las acciones y de acuerdo como fueron surgiendo las distintas ramas del derecho se retomaron esas definiciones y se fueron adecuando, por ello es importante que se destaquen las definiciones sobre la acción que, desde el año de 1977 Pallares, E. (pág. 27-28) nos presenta:

1. “El derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido”: Celso.
2. “El medio que concede la ley para ejercitar en juicio el derecho que nos compete”: Manreza.
3. “El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley”: Chiovenda.
4. “La facultad que está comprendida en el derecho a la integridad de la propia personalidad, de dar vida a la demanda judicial”: Kohler.
5. “El derecho de acción es un derecho subjetivo del individuo contra el Estado, y sólo para con el Estado, que tiene como contenido sustancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma jurídica aplicable en el caso concreto, puede oponer a la realización de los intereses privados”: Hugo Rocco.
6. “La acción es un derecho público subjetivo, que tiene el individuo como

ciudadano, para obtener del Estado la composición del litigio”. “Es un derecho público subjetivo del procedimiento judicial en general; pero no a la sentencia justa”: Carnelutti.

7. “La acción es la garantía judicial o sea la facultad de pedir a los tribunales el reconocimiento o la ejecución de un derecho”: Pescatore.

8. “El derecho de acudir al juicio para obtener el reconocimiento de un derecho violado o desconocido”. “La acción es un derecho en la segunda potencia”: Mattiolo.

9. “El derecho mismo en ejercicio y la manera de hacerlo valer ante los tribunales”: Ortolán.

10. “El derecho reconocido a toda persona de reclamar en justicia lo que le pertenece lo que le es debido: Glassón.

11. “La acción es el derecho de pedir que la voluntad del Estado mediante un órgano suyo, declare y actúe sobre un derecho que nos pertenece”: Hasse.

12. “La acción es un derecho subjetivo público que corresponde al particular contra el Estado para que le conceda la tutela jurídica a que cree tener derecho por medio de una sentencia favorable”: Muther.

13. “El derecho a obtener una sentencia justa, en que consiste la acción, sólo nace con la demanda”: Bulow.

14. “Es el derecho de provocar el ejercicio de la autoridad jurisdiccional”: Mortara.

15. “Es el derecho público potestativo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los tribunales de justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique, generalmente respecto de otra persona, constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas”: Menéndez Pidal.

16. “El concepto de acción debe ser sustituido por el de pretensión, a la que define como ‘una declaración de voluntad en la que se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración’”: Guasp.

17. “La acción es tan sólo la posibilidad jurídicamente encuadrada, de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo, y en su caso, la ejecución de una pretensión litigiosa”. “Es una carga jurídica para que el interés lesionado obtenga satisfacción”: Alcalá Zamora.

Las anteriores definiciones demuestran la evolución que la acción procesal ha tenido a través de los años, de las cuales se emite como definición para efectos de esta investigación como el derecho de acudir ante los Juzgados en materia laboral o ante los Tribunales Estatales o Federales de Conciliación y Arbitraje para reclamar lo que el trabajador considera arrebatado o afectado por el patrón o simplemente para que el Juez o Tribunal declare o reconozca judicialmente un acto o hecho jurídico, mediante el ejercicio del derecho subjetivo laboral contenido en el derecho sustantivo laboral, principalmente en los derechos humanos reconocidos por nuestra Constitución y por los Tratados Internacionales.

Así también, la acción es el derecho que tienen los patrones para acudir ante esas instancias laborales para solicitar la notificación de un despido justificado al trabajador o trabajadora sin responsabilidad para el patrón o la patrona; la declaración de la terminación de una relación laboral; la declaración de beneficiarios para el pago de un finiquito o riesgo de trabajo, por mencionar algunas.

## **1.5 CLASIFICACIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES**

Identificar el tipo de acción a ejercitar nos ayuda a elegir el sendero por el cual se

caminará, es elegir el tipo de proceso en atención al querer o pretensión del actor, es decir, lo que desea obtener del órgano jurisdiccional. Al igual que las definiciones sobre las acciones, la clasificación de las mismas deriva del Derecho Civil; sin embargo, se realizará una adecuación al Derecho Laboral de la siguiente manera:

a) Acciones de Condena.- Pallares (1977) señala que:

“La acción de condena es la que tiene por objeto obtener en contra del demandado una sentencia por virtud de la cual, se le constriñe a cumplir una obligación, sea de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar una cantidad de dinero, etc...Produce en contra del demandado un título ejecutivo, por medio del cual el actor puede exigirle en la vía de apremio, el cumplimiento de la obligación”. (pág. 34)

En este sentido, las acciones de condena son aquellas que tienen como finalidad que el Juez Laboral o Tribunal mediante una sentencia o laudo sancione o castigue al patrón con el pago de una cantidad derivada de una indemnización, de salarios devengados, de salarios caídos con sus respectivos intereses, de prima vacacional, prima de antigüedad, de horas extras, de aguinaldo, de utilidades, de días de descanso obligatorio, días de vacaciones; así como a la reinstalación, por mencionar algunas acciones laborales.

b) Acciones declarativas.- Son aquellas que tienen como finalidad que el órgano jurisdiccional reconozca y declare la existencia de un derecho o de un hecho con consecuencias jurídicas, en los que existe incertidumbre, como en el caso de la declaración del o los beneficiarios del trabajador que ha fallecido para recibir el pago de indemnización o liquidación, la declaración de la rescisión de un contrato individual de trabajo ya sea sin responsabilidad para el patrón o sin responsabilidad para el trabajador o, la declaración del sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo, la declaración de nulidad de una renuncia o finiquito por haber sido hechos violentando los derechos laborales del trabajador, entre otros.

Como se puede advertir, con las acciones declarativas se pretende el reconocimiento de lo que es, es decir, de lo que ya existen en la realidad, pero es necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para que declare o reconozca su existencia legalmente hablando.

c) Acciones constitutivas.- Estas acciones tienen una relación muy estrecha con las declarativas y tienden a confundirse. Sin embargo, se ejercitan con la intención de que el órgano jurisdiccional emita una sentencia o laudo en la que se constituya, extinga o modifique una relación jurídica o estado de derecho, se refiere a una situación que no existe y que con la sentencia o laudo se declara su existencia, a una situación que existe pero que con la sentencia o laudo se pretende se declare su inexistencia o, a una situación que aun cuando existe, es necesario que mediante la sentencia o laudo se modifique; por lo tanto, este tipo de acciones son consideradas como formadoras de derecho.

Por ejemplo, cuando mediante sentencia o laudo se modifica una contratación de un trabajador general por uno de confianza, atendiendo a las funciones que realiza y no al nombramiento que se le dio o, viceversa.

d) Acciones cautelares.- También son conocidas como preventivas y preservativas y tienen como finalidad obtener una medida cautelar o de seguridad, pero como acción principal y autónoma y no como acción accesoria. Un ejemplo muy común es el embargo de los bienes del patrón, aunque en la práctica esta acción se ejercita como accesoria en la etapa de ejecución de laudo a fin de garantizar el pago de la condena por parte del patrón, puede ejercerse como acción principal para evitar que el demandado destruya, dilapide o esconda los bienes para ubicarse en estado de insolvencia y evadir el pago al que fue condenado.

Estas acciones tienen carácter provisional y futurista dado que lo que se pretende con ellas es garantizar que el demandado va a cumplir con la condena que, en el futuro le imponga la autoridad judicial o administrativa, según sea el caso, pero si en el juicio

principal no se obtiene sentencia o laudo favorable la acción precautoria, será revocada por la autoridad judicial.

De lo anterior se advierte que las acciones cautelares son distintas a las medidas cautelares, dado que mientras las primeras tienen carácter autónomo y no dependen de otro juicio, en las que se dicta la medida cautelar como materia de la Litis; las segundas se dictan de manera accesoria y dependen de un juicio principal, cuya materia de la Litis no es precisamente la medida cautelar.

e) Acciones ejecutivas.- Este tipo de acciones no pretenden la condena, declaración o constitución de un derecho; sino que la ejecución de un derecho previamente condenado, declarado o constituido en una sentencia o laudo, su finalidad es precisamente hacer efectivo ese derecho. Así también, esta acción se puede ejercer para ejecutar un convenio celebrado ante las autoridades laborales o algún documento que traiga aparejada ejecución.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **MARCO TEÓRICO: LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES**

La presente investigación tiene un soporte teórico basado principalmente en el iusnaturalismo, corriente o doctrina filosófica que emana de una naturaleza divina o racional, suprema y trascendente, que determina lo justo y lo válido en términos generales, mediante leyes divinas o naturales, existentes incluso desde antes de la aparición de la vida en sociedad, que son identificadas mediante el raciocinio, tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad, a la dignidad humana, a la salud, al trabajo, a la no discriminación en todos sus aspectos, entre otros; en general, reconoce derechos que son inherentes al ser humano, por el simple hecho de serlo, porque provienen de la propia naturaleza humana.

El raciocinio es la fuente que le da nacimiento a esos derechos, la que permite que el ser humano pueda discernir entre lo bueno y lo malo, entre lo justo y lo injusto.

Estos derechos se caracterizan por ser trascendentes dado que son inmutables en el tiempo y uniforme en el espacio; por no ser creación del Estado, sino que siempre han existido, porque son imprescindibles a la conservación y protección de la vida, el desconocimiento, atropellos y abusos en perjuicio de los más vulnerables han hecho que los Estados, los reconozcan en sus Leyes Fundamentales o Constituciones, dándoles el nombre de Derechos Humanos, Derechos Fundamentales y, Garantías Individuales o Sociales.

Por su parte, la corriente del derecho positivo sostiene que el único derecho válido es aquel que dicta el Estado, pero para que esa validez sea real, no debe estar en contraposición con el derecho natural cuya fuente es de naturaleza divina o racional.

En este orden de ideas, la presente investigación se sustenta de manera particular

en la teoría de los derechos humanos y el reconocimiento o atropello que han tenido las recientes reformas laborales de 2017 en beneficio o en perjuicio de la clase trabajadora.

## **2.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

El reconocimiento que hace el hombre sobre los derechos de otro ser semejante a sí mismo, es uno de los más nobles e importantes pasos que ha dado la humanidad, ese reconocimiento no es otra cosa que un acto de respeto, de consideración y de amor hacia los demás.

Como toda conquista, el reconocimiento de los Derechos Humanos atravesó por diversas situaciones bélicas, producidas por el descontento de los grupos oprimidos frente a los que han ostentado el poder, que durante muchos años permearon de arbitrariedades e injusticias.

Desde la existencia del ser humano frente a otro semejante, surgieron reglas, que debieron haber sido respetadas desde el inicio, lo que lleva implícito en primera instancia el respeto hacia los demás y de ahí toda la cadena de derechos que hasta la fecha en diversas partes del mundo se sigue discutiendo su reconocimiento, dado que surgieron con la existencia misma ser humano y no como creación posterior.

En la antigüedad grecorromana, no se advertía al hombre como individuo, sino como parte de una comunidad, si quería haber valer una petición o un derecho, tenía que hacerlo como parte de un grupo; no es sino hasta el surgimiento de corrientes de pensadores que comenzaron a estudiar al ser humano como individuo dando origen a las escuelas éticas que anteponían a toda investigación política la búsqueda de la felicidad individual, tal es el caso de la Estoica que tuvo como ideal al hombre sabio y a la ley natural universal a la que se adhería todo hombre por el uso de su razón.

Surgió así, la idea de la dignidad, de la libertad y de la igualdad.

Posteriormente, después de la Segunda Guerra Púnica, surgió el esclavismo como una de las formas más denigrantes de la dignidad humana, dado que no les era reconocido derecho alguno por la ley de entonces, simplemente eran considerados como cosas, como animales de trabajo, realizaban los trabajos agrícolas y las labores más pesadas del imperio romano. Era tal el auge de la esclavitud que ese carácter era transmitido de padres a hijos.

En el cristianismo renace la idea de la dignidad humana, se ve al hombre como ser racional y libre, con un destino individual, propio e intransferible, distinto y superior al de la comunidad. San Pablo decía que ya no hay esclavos ni hombres libres, sino que todos son hermanos en Cristo Jesús, los hombres ya no serían cosas ni objetos de posesión por los otros hombres, sino verdaderos ciudadanos, libres e iguales, del reino de Dios.

En la Edad Media, santo Tomás de Aquino, trato de los derechos y deberes de los hombres frente a la vida social y política. Se reconocía la dignidad del hombre como hijo de Dios. Dignidad de la cual brotaban sus derechos fundamentales.

Los principales documentos que como fuentes históricas de los Derechos Humanos han existido a través de la historia son la Carta Magna inglesa de 1215 y la Carta de Derechos británica de 1688 que limitaban el poder del monarca para repartirlo con la nobleza; el Acta de Habeas Corpus de 1679 que obligó a las autoridades a dar cuenta de las personas privadas de libertad; la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América del Norte de 1776 que refiere que todos los hombres han sido creados iguales y que son provistos por Dios de ciertos derechos inalienables; por su parte, en Francia, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 que refiere que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos.

A nivel Internacional, en 1948 se proclama la Declaración Universal de Derechos

Humanos, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en donde se reconoce que todos los seres humanos somos iguales en derechos, que los derechos son inherentes a nuestra condición humana y que nos pertenecen a todos y todas, sin limitaciones de fronteras, se advierte los derechos civiles como derecho a la vida, a la libertad, a la integridad de la persona, a un juicio justo, entre otros; los políticos como derecho a participar en los asuntos públicos y a elegir a representantes en el gobierno y; los derechos sociales, como el derecho a la educación, a la salud y a la seguridad social.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada como un ideal común para todos los pueblos y naciones, establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas. Es ampliamente reconocida por haber inspirado y allanado el camino para la adopción de más de setenta tratados de derechos humanos, que se aplican hoy en día de manera permanente a nivel mundial y regional (Organización de las Naciones Unidas [ONU]. 2021).

## **2.2 CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS**

Para la Comisión Nacional de Derecho Humanos, los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona; son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Además, los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley

y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.

El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. 2021).

Por su parte, la (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH] 2021) define a los derechos humanos como los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales –el derecho a la vida– hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

El doctor Sagastume (1991) experto en Derechos Humanos de la ONU y asesor del Ministerio de Gobernación en Derechos Humanos por la ONU en su obra ¿Qué son los Derechos Humanos? Evolución Histórica, respecto de la definición de derechos humanos cita a los siguientes autores:

Antonio Truyol y Serra señala que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.

Para el profesor Gregario Peces-Barba, son la facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción.

El profesor Eusebio Fernández, refiere que toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se bailan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad.

Para Alejandro Llano, los Derechos Humanos son la Plasmación histórica de las exigencias contemporáneas de la justicia.

Antonio Pérez Luño dice que los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

Manuel Peris, por su parte, señala que el concepto y formulación de los Derechos Humanos se han ido decantando a través de la historia, a partir del núcleo teórico más amplio de humanidad, entendida ésta no en su apoyo sentimental, sino como un proceso de autoconciencia, mediante el cual se ha objetivado la esencia del hombre como un concepto unitario y abstracto.

El maestro Norberto Bobbio, nos señala que no se trata de encontrar el fundamento

absoluto -proesa gloriosa, pero desesperada-, se trata de encontrar los diversos fundamentos posibles. No obstante, de todas maneras, esta búsqueda de los fundamentos posibles -hazaña legítima y no condenada a la esterilidad como la otra-, no tendrá ninguna importancia si no está acompañada del estudio de las condiciones de los medios y de las situaciones donde tal derecho o tal otro pueda ser realizado. si no estudio de las condiciones de los medios y de las situaciones, tal derecho o tal otro ser realizado. Este estudio es la tarea de las ciencias históricas y sociales. El problema filosófico de los Derechos Humanos no puede ser disociado del estudio de los problemas históricos, sociales, económicos, psicológicos inherentes a su ejecución. (p. 11-13)

Como se puede advertir, los derechos humanos son en esencia derechos divinos, derechos naturales, necesarios para la existencia pacífica y armoniosa del ser humano cuando interactúa con otros seres, incluso con la flora, la fauna y en general con la naturaleza.

Los derechos humanos se basan en el amor hacia los demás, lo que trae como consecuencia el respeto, la solidaridad, la empatía, la justicia, la igualdad, por mencionar algunos.

Si partimos de la idea de que Dios es perfecto y que el derecho divino o derecho natural son creados por Dios, entonces el derecho divino es un derecho perfecto, tan es así que después de tantos siglos de la existencia del ser humano esos derechos se han reconocido en las leyes fundamentales de los países como derechos inherentes a la existencia del ser humano.

Por su parte, el derecho positivo, el creado por el ser humano a través de la historia es un derecho imperfecto, porque el ser humano es imperfecto; por tanto, requiere de constantes reformas (derogación de artículos, abrogación de leyes, actualizaciones, creación de leyes).

Tan es así que los seguidores de la corriente del positivismo se resisten en muchos de los casos a reconocer las contradicciones que existe entre nuestras leyes y el derecho divino o natural (derechos humanos), justificando dicha contradicción en lo que estrictamente dice la ley, dejando de lado el raciocinio, la verdad y la justicia, valores propios del derecho divino.

### **2.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO LABORAL**

La (CNDH, 2021) destaca las siguientes características:

a) Los derechos humanos son inalienables: No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

Esta característica la vemos aterrizada en el Derecho Laboral, tanto en la (CPEUM, 1917), como en la (LFT, 1970), al desconocer toda renuncia que haga el trabajador de sus derechos laborales ya sea de manera expresa o tácita, como a demandar por despido injustificado, reclamar tiempo extraordinario, aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad, día de descanso obligatorio, vacaciones, a que se le pague finiquito, a la seguridad social, entre otros.

b) Los derechos humanos son iguales y no discriminatorios: La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos. Está presente en todos los principales tratados de derechos humanos y constituye el tema central de algunas convenciones internacionales como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio se aplica a toda persona en relación con todos los derechos humanos y las libertades, y prohíbe la discriminación sobre la base de una lista no exhaustiva de categorías tales como sexo, raza, color, y así sucesivamente. El principio de la no discriminación se complementa con el principio de igualdad, como lo estipula el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH,1948): “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”.

Este principio sobre igualdad y no discriminación lo vemos contemplado en el artículo segundo de la (LFT, 1970) al prohibir la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; esta prohibición de discriminación hace digna la prestación de los servicios de los y las trabajadoras.

Así también, se advierte el derecho humano a la igualdad entre trabajadoras y trabajadores en el párrafo quinto de ese mismo artículo, igualdad que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres y en la que se no basta ubicar a trabajadores y trabajadoras en un plano de igualdad, sino más bien de equidad, en el que se consideren sus diferencias, biológicas, sociales y culturales.

Por su parte, el artículo 3º, segundo, tercero y cuarto párrafos la (LFT, 1970) reitera el derecho humano a la no discriminación, al prohibir en las relaciones laborales todo tipo de condición que contenga discriminación en contra de los trabajadores y las trabajadoras; asimismo, considera 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 éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

c) Los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones: Los Estados asumen las obligaciones y los deberes, en virtud del derecho internacional,

de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. La obligación de realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos. En el plano individual, así como debemos hacer respetar nuestros derechos humanos, también debemos respetar los derechos humanos de los demás.

La interacción entre derechos y obligaciones es una de las características de las normas jurídicas, al referir a la bilateralidad entre una facultad por ejercer y un deber por cumplir.

Esta bilateralidad de las normas jurídicas la vemos contemplada en el artículo tercero de la (LFT, 1970) al señalar que: El trabajo es un derecho y un deber social.

Los derechos y obligaciones en las relaciones laborales ubican a ambas partes, por un lado, trabajadoras y trabajadores y, por el otro al patrón o patrones, en un punto de igualdad, basada en la equidad tomando en cuenta las condiciones y características de cada parte, para hacer lo más justa posible una relación laboral.

## **2.4 PRINCIPIOS DE LOS DERECHOS HUMANOS**

La aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los siguientes principios:

a) El principio de la universalidad: Todas las personas son titulares de todos los derechos humanos. Dicho principio se encuentra estrechamente relacionado a la igualdad y no discriminación. No obstante, para lograr la igualdad real se debe atender a las circunstancias o necesidades específicas de las personas.

Este principio de universalidad relacionado con la igualdad y la no discriminación, se encuentra fundamentado en los artículos 2º párrafos segundo y quinto, así como en el artículo 3º párrafos segundo, tercero y cuarto de la (LFT, 1970), como ya se describió en líneas anteriores.

b) Principio de Interdependencia: Consiste en que cada uno de los derechos humanos se encuentran ligados unos a otros, de tal manera que el reconocimiento de uno de ellos, así como su ejercicio, implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos que se encuentran vinculados.

Este principio de interdependencia de los derechos humanos es contemplado por la normatividad laboral al regular la dignidad humana de las y los trabajadores, la no discriminación, la libertad sindical, el derecho al acceso a la justicia, entre otros.

c) Principio de Indivisibilidad: Implica que los derechos humanos no pueden ser fragmentados sea cual fuere su naturaleza. Cada uno de ellos conforma una totalidad, de tal forma que se deben reconocer, proteger y garantizar de forma integral por todas las autoridades.

De la misma manera que el principio anterior, los derechos humanos laborables son indivisibles, tal como se puede apreciar de las transcripciones a los artículos 2º y 3º de la (LFT, 1970), referidos en líneas anteriores.

d) Principio de interdependencia e indivisibilidad: Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho

afecta negativamente a los demás.

Efectivamente, esa interdependencia e indivisibilidad la vemos contemplada tanto en nuestra Ley Suprema, como en la (LFT, 1970) y, en la mayoría de los casos en los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley producto de luchas sindicales a través de la historia.

e) Principio de Progresividad: Constituye una obligación del Estado para asegurar el progreso en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, al mismo tiempo, implica una prohibición para el Estado respecto a cualquier retroceso de los derechos. El Estado debe proveer las condiciones más óptimas de disfrute de los derechos y no disminuir ese nivel logrado. (CNDH, 2021)

Este principio lo vemos contenido de manera expresa en el artículo 6º de la (LFT, 1970), al señalar que las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la (CPEUM, 1917) serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Este precepto legal le da entrada y reconocimiento a la corriente iusnaturalista, al señalar que los tratados celebrados por México serán aplicables a las relaciones de trabajo, aunque no especifica que los tratados sean sobre derechos humanos, la mayoría de ellos reconoce derechos naturales de los trabajadores que a través de los años han sido desconocidos, atropellados y vejados por los empresarios, por el gobierno y, en general, por los que detentan el poder económico e incluso político.

Al hablar únicamente de derechos humanos de los trabajadores, nos estaríamos inclinando de un solo lado de la balanza, desconociendo de origen los derechos del patrón y de las consecuencias que trae en su perjuicio el proteccionismo característico del derecho laboral hacia la parte trabajadora.

Es como hablar de equidad de género y enfocarnos única y exclusivamente en los derechos de las mujeres, dejando de lado los derechos de los hombres, porque no en todos los casos los abusos, la violencia, la injusticia y la inequidad la generan los hombres; de la misma manera, también ha habido patrones que sufren el abuso, irresponsabilidad y falta de compromiso por parte de algunos trabajadores o trabajadoras y, encima de eso, se les debe pagar una indemnización o reinstalación no porque lo merezcan conforme a la ley, sino por meras formalidades procesales que no se llevaron a cabo durante la secuela procesal.

## **2.5 DIFERENCIA ENTRE DERECHOS HUMANOS, DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTÍAS INDIVIDUALES Y SOCIALES**

Como ha quedado asentado en párrafos anteriores, los derechos humanos nacen con la humanidad, como un medio de control, principalmente para los gobiernos absolutistas, a fin de que sean respetados sin ningún tipo de distinción en su perjuicio. Sin embargo, fue necesario realizar Declaraciones y Tratados Internacionales para darles la importancia que se merecen y para que los diversos Estados se obliguen a respetarlos, de ahí que se considera que los Derechos Humanos tienen como fuente el Derecho Internacional.

Cabe destacar que no todos los Países, Estados, Provincias o Pueblos esperaron a que existieran Declaraciones o Tratados Internacionales para reconocer y respetar los derechos de sus gobernados, aunque también hay que considerar que a pesar de que existen esos Instrumentos Internacionales, hay Países, Estados, Provincias o Pueblos que no reconocen ni respetan los derechos de sus gobernados.

La (LFT, 1970) hace referencia a los derechos humanos en el artículo 2º quinto párrafo al referir que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito

laboral; es decir, considera a la discriminación laboral como violatoria de los derechos humanos de las mujeres.

En el artículo 23 párrafo quinto, regula el respeto a los derechos humanos de los menores de dieciocho años cuando realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores.

En materia de capacitación en Derechos Humanos, el artículo 590-A, fracción IV señala como atribución del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.

De la misma manera el artículo 684-G, fracción V regula como requisito para desempeñar el cargo de conciliador tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género.

Los Derechos Fundamentales, por su parte, surgen cuando cada Estado reconoce en su Constitución o Ley Suprema a los Derechos Humanos y los coloca en el texto de la misma, es decir se encuentran fundamentados en algún artículo de ese Cuerpo Normativo que le da sustento al sistema jurídico de cada Estado. Por lo tanto, son de alcance nacional y su fuente es constitucional.

Así, nuestra (CPEUM, 1917) en su Título Primero, Capítulo I denominado De los Derechos Humanos y sus Garantías, le da sustento y reconocimiento a los Derechos Humanos del artículo 1 al 29. Sin embargo, ese capítulo no es el único que reconoce Derechos Humanos, sino que en diversas partes de nuestra Ley Suprema se advierten otros Derechos como en el caso del artículo 123 que regula el Derecho Laboral.

Finalmente, las Garantías Individuales o Sociales, son consideradas como los instrumentos que garantizan el ejercicio de los Derechos Fundamentales, es decir,

son los mecanismos procesales establecidos en diversas disposiciones normativas para asegurarlos, protegerlos, respaldarlos, defenderlos y salvaguardarlos.

Desde otro punto de vista, el derecho fundamental es un derecho sustantivo y la garantía individual es un derecho adjetivo, es decir, es el instrumento procesal que tutela ese derecho sustantivo, el Juicio de Amparo, Acción de Inconstitucionalidad, la Controversia de Constitucionalidad, el Juicio para la Protección de los Derechos Político Electorales, el Juicio de Revisión Constitucional Electoral, las Recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y el juicio político.

En el caso concreto de la reforma laboral del 24 de febrero de 2017 a los artículos 107 y 123 de la (CPEUM, 1917) mediante el cual se replantea el Sistema de Justicia Laboral; el Decreto 314 de la Legislatura del Estado de México que permite operar dicha reforma laboran en la entidad mexiquense y; la reforma reglamentaria laboral realizada por el Congreso de la Unión en abril de 2019, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de ese mismo año, en conmemoración del día del trabajo; pretenden garantizar el derecho humano al acceso a la justicia laboral a través de Tribunales Laborales a cargo del Poder Judicial de la Federación o el de cada entidad federativa.

Sin dejar de lado la creación de instituciones en defensa de los trabajadores como la ya existente (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET], 2023) que es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), cuya misión es proteger los derechos de las personas trabajadoras ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, mediación y representación legal; así también atiende a los sindicatos y beneficiarios de los trabajadores en los casos de algún riesgo de trabajo. Las funciones principales de la PROFEDET son representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes,

para la defensa del trabajador o sindicato; y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Una vez hecha la distinción de estos tres conceptos, se concluye refiriendo al artículo primero de nuestra (CPEUM, 1917) que de manera precisa los diferencia al señalar que 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, como se puede advertir, por un lado, menciona a los derechos humanos; al mencionar la frase reconocidos en esta Constitución, se trata de derechos fundamentales y; al señalar la frase las garantías para su protección, hace referencia a los mecanismos procedimentales e instituciones para su salvaguarda.

La (LFT, 1970), de manera concreta reconoce como derechos fundamentales en el artículo 378 a la libertad sindical y de negociación colectiva; producto de la reforma del primero de mayo de 2019; dado que prohíbe a los sindicatos ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros; hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado y; obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado.

De la misma manera, como producto de la reforma del primero de mayo de 2019, el artículo 685 Ter, fracción IV permite la omisión de acudir a la instancia conciliatoria ante los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, como requisito previo a la demanda jurisdicción ante los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las Entidades Federativas cuando se trate de conflictos inherentes a la tutela de derechos fundamentales. y

libertades públicas relacionados con:

a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil.

Del análisis a este precepto legal, se advierte que la Ley Laboral reconoce como derechos fundamentales a la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, como modalidades del derecho humano a la libertad; así como la trata laboral, el trabajo forzoso y obligatorio y el trabajo infantil, dado que en esencia implican restricciones a la libertad laboral a fin de erradicar la esclavitud.

Por otro lado, en el artículo 857 fracción IV, se reconoce como violatorio de derechos fundamentales a la discriminación en el empleo, discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, el trabajo infantil, la seguridad social.

Por su parte, el artículo 897 reitera el reconocimiento como derechos fundamentales a la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, el derecho a votar y ser votado.

El artículo 897-A, segundo párrafo, reconoce como derechos fundamentales a la manifestación de la voluntad de los trabajadores, en caso de conflicto entre sindicatos, a través del voto personal, libre, directo y secreto, dado que son elementos esenciales de la democracia y de los derechos humanos vinculados a ésta.

En este precepto parece que le da el mismo carácter tanto a los derechos fundamentales como a los derechos humanos.

Como se puede advertir, en diversas disposiciones normativas de la Ley Federal del Trabajo se encuentran contemplados los derechos fundamentales de la clase

trabajadora, producto de la reforma del primero de mayo de 2019.

Finalmente, en el artículo transitorio Décimo Tercero de la referida reforma del primero de mayo de 2019 refiere que en la implementación de las disposiciones motivo de la reforma, las Autoridades Conciliadoras y los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad.

## **2.6 TRATADOS INTERNACIONALES SOBRE DERECHOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS LABORALES**

La (ONU, 2021) refiere que el derecho internacional de derechos humanos establece las obligaciones que deben cumplir los Estados. Al pasar a formar parte de tratados internacionales, los Estados asumen deberes y obligaciones en virtud del derecho internacional, y se comprometen a respetar, proteger y promover los derechos humanos. La obligación de respetar supone que los Estados deben abstenerse de restringir los derechos humanos o de interferir en su realización. La obligación de proteger exige que los Estados protejan a las personas o grupos de personas de las violaciones de los derechos humanos. La obligación de promover significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar la realización de los derechos humanos básicos.

A través de la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos, los gobiernos se comprometen a poner en práctica medidas y leyes nacionales compatibles con los deberes y obligaciones inherentes a esos tratados. En consecuencia, el sistema jurídico interno proporciona la principal protección jurídica de los derechos humanos garantizados por el derecho internacional. Cuando los procedimientos jurídicos nacionales no solucionan las violaciones de derechos

humanos, existen mecanismos y procedimientos a escala regional e internacional para atender las denuncias individuales y de grupo, con miras a velar por que se respeten, apliquen y hagan cumplir a escala local las normas internacionales en materia de derechos humanos. (CNDH, 2021)

La (ONU, 2021) en este texto hace alusión al principio de derecho *pacta sunt servanda* lo que significa que los pactos deben ser cumplidos. En materia internacional cuando un Estado firma un tratado o convenio es para cumplirlo en sus términos y en caso de no hacerlo las personas que consideran vulnerados sus derechos acuden a las instancias internacionales que son creadas para velaran que esos pactos sean cumplidos.

## **DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE**

Esta declaración fue aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.

Refiere que todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros, que el cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos; que derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre.

Asimismo, refiere que, si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad. Los deberes de orden jurídico presuponen otros, de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan.

También señala que es deber del hombre servir al espíritu con todas sus potencias y recursos porque el espíritu es la finalidad suprema de la existencia humana y su máxima categoría. Es deber del hombre ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance la cultura, porque la cultura es la máxima expresión social e

histórica del espíritu, puesto que la moral y buenas maneras constituyen la floración más noble de la cultura, es deber de todo hombre acatarlas siempre.

Dentro de su articulado, por cuanto hace a la materia laboral, regula el derecho al trabajo y a una justa retribución, derecho al descanso y a su aprovechamiento y, el derecho a la seguridad social en los artículos 14, 15 y 16 (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre [DADDH], 1948)

Estos tres artículos refieren los mínimos derechos laborales que debe tener una persona como es al salario, al descanso y a la seguridad social, aunque no son los necesarios para tener una vida digna y decorosa, si son un gran paso para que los Estados firmantes los contemplen en sus respectivas leyes fundamentales y secundarias.

Esta Declaración, de manera paralela contempla un capítulo de deberes, en su artículo 37 hace referencia al deber de trabajo y señala que Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad [DADDH], 1948).

## **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

Esta Declaración fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Proclama como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

En materia laboral, en sus artículos del 23 al 26 refieren que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; al pago de igual salario por trabajo igual sin discriminación alguna; al pago de 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 (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Así también, regula el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses; al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas; 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.

A diferencia de la Declaración anterior, en esta se regula la libertad para elegir el trabajo, la protección al desempleo, el derecho sindical.

## **DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

Esta Declaración fue adoptada en Asamblea General de la ONU, mediante Resolución 2263 (XXII), del 07 de noviembre de 1967. (Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, 1967)

En materia laboral, respecto de la mujer refiere que deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos

que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular el derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo; el derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; el derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo; el derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

Asimismo, esta convención refiere que para garantizar el derecho efectivo al trabajo de la mujer, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños; así como las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.

Como se advierte, esta Declaración regula la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer para el desempeño laboral, la eliminación de la discriminación, igualdad salarial, igualdad en prestación, eliminación de despido por matrimonio o maternidad y las consideraciones por su naturaleza física, en el ejercicio laboral.

## **DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO**

Esta Declaración fue adoptada en la Asamblea General, resolución 1386 (XIV), 14 U.N. GAOR Supp. (No. 16) p. 19, ONU Doc. A/4354 (1959) con el fin de que el niño pueda tener una infancia feliz y gozar, en su propio bien y en bien de la sociedad, de los derechos y libertades que en ella se enuncian e insta a los padres, a los hombres y mujeres individualmente y a las organizaciones particulares, autoridades locales y gobiernos nacionales a que reconozcan esos derechos y luchen por su observancia

con medidas legislativas y de otra índole adoptadas progresivamente en conformidad con los principios contenidos en la misma. (Declaración de los Derechos del niño, 1959)

Respecto del trabajo infantil señala que el niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata. No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral.

En este principio se regula la prohibición de trabajo de la niñez antes de una edad mínima adecuada; sin embargo, carece de precisión al dejar a la interpretación la edad adecuada.

## **DECLARACIÓN SOBRE EL PROGRESO Y EL DESARROLLO EN LO SOCIAL**

Declaración adoptada en Asamblea General de la ONU, mediante la Resolución 2542 (XXIV), del 11 de diciembre de 1969. (Declaración sobre el progreso y el Desarrollo en lo Social, 1969).

En esta Declaración se considera que la tarea primordial de todos los Estados y todas las organizaciones internacionales es eliminar de la vida de la sociedad todos los males y obstáculos que entorpecen el progreso social, en particular males tales como la desigualdad, la explotación, la guerra, el colonialismo y el racismo; con la intención de promover el progreso de toda la humanidad hacia esos objetivos y de vencer todos los obstáculos que se oponen a su realización, se proclama solemnemente esta Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social e invita a que se adopten medidas, en los planos nacional e internacional, a fin de que se utilice esta Declaración como base común de las políticas de desarrollo social.

En el tema labora, refiere que el desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente. El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil, y el establecimiento, de conformidad con los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como con los principios de justicia y de función social de la propiedad, de modos de propiedad de la tierra y de los medios de producción que excluyan cualesquiera formas de explotación del hombre, garanticen igual derecho a la propiedad para todos, y creen entre los hombres condiciones que lleven a una auténtica igualdad.

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

En este principio podemos advertir la eliminación al desempleo y al subempleo, seguridad en el trabajo, el salario mínimo suficiente para asegurar las condiciones de vida decorosa.

En el tema de Seguridad Social regula la provisión de sistemas amplios de seguridad social y los servicios de asistencia social y el establecimiento y la mejora de sistemas de servicios y seguros sociales para todas aquellas personas que por enfermedad, invalidez o vejez no puedan ganarse la vida, temporal o permanentemente, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el debido nivel de vida a estas personas, a sus familias y a quienes estén a su cargo.

Respecto de la protección de los derechos de madres y niños; señala la preocupación por la educación y la salud de los niños; la aplicación de medidas destinadas a proteger la salud y el bienestar de las mujeres, especialmente de las mujeres embarazadas que trabajan y madres de niños de corta edad, así como de las madres cuyos salarios constituyen la única fuente de ingresos para atender a las necesidades de la familia; la concesión a la mujer de permisos y de subsidios por embarazo y maternidad, con derecho a conservar el trabajo y el salario.

En este artículo advertimos la protección de la salud y bienestar de las mujeres embarazadas que trabajan, de las que son la única fuente de ingresos, los permisos y subsidios por embarazo y maternidad.

## **DECLARACIÓN SOBRE LA RAZA Y LOS PREJUICIOS RACIALES**

Declaración adoptada en la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el 27 de noviembre de 1978 (Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales, 1978).

En atención a los instrumentos internacionales ya aprobados por la UNESCO, y en particular la Convención y la Recomendación relativas a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, la Recomendación relativa a la situación del personal docente, la Declaración de los principios de la cooperación cultural internacional, la Recomendación sobre la educación para la comprensión, la cooperación y la paz internacionales y la educación relativa a los derechos humanos y las libertades fundamentales, la Recomendación relativa a la situación de los investigadores científicos y la Recomendación relativa a la participación y la contribución de las masas populares en la vida cultural, con la más viva preocupación que el racismo, la discriminación racial, el colonialismo y el apartheid siguen causando estragos en el mundo bajo formas siempre renovadas, tanto por el mantenimiento de disposiciones legislativas y de prácticas de gobierno y de administración contrarias a los principios de los derechos humanos, como por la

permanencia de estructuras políticas y sociales y de relaciones y actitudes caracterizadas por la injusticia y el desprecio de la persona humana y que engendran la exclusión, la humillación y la explotación, o la asimilación forzada de los miembros de grupos desfavorecidos, se crea esta Declaración, que en materia laboral refiere:

El principio de la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos y de todos los pueblos, cualquiera que sea su raza, su color y su origen, es un principio generalmente aceptado y reconocido por el derecho internacional. En consecuencia, toda forma de discriminación racial practicada por el Estado constituye una violación del derecho internacional que entraña su responsabilidad internacional.

Señala que deben tomarse medidas especiales a fin de garantizar la igualdad en dignidad y derechos de los individuos y los grupos humanos, dondequiera que ello sea necesario, evitando dar a esas medidas un carácter que pudiera parecer discriminatorio en el plano racial. A este respecto, se deberá prestar una atención particular a los grupos raciales o étnicos social o económicamente desfavorecidos, a fin de garantizarles, en un plano de total igualdad y sin discriminaciones ni restricciones, la protección de las leyes y los reglamentos, así como los beneficios de las medidas sociales en vigor, en particular en lo que respecta al alojamiento, al empleo y a la salud, de respetar la autenticidad de su cultura y de sus valores, y de facilitar, especialmente por medio de la educación, su promoción social y profesional.

Respecto de los grupos de población de origen extranjero, en particular los trabajadores migrantes y sus familias, que contribuyen al desarrollo del país que los acoge, señala que deberán beneficiar de medidas adecuadas destinadas a garantizarles la seguridad y el respeto de su dignidad y de sus valores culturales, y a facilitarles la adaptación en el medio ambiente que les acoge y la promoción profesional, con miras a su reintegración ulterior a su país de origen y a que contribuyan a su desarrollo; también debería favorecerse la posibilidad de que se enseñe a los niños su lengua materna.

Esta Declaración, contempla la garantía de los derechos de los grupos raciales o étnicos social o económicamente desfavorecidos, así como a los trabajadores migrantes, por cuanto hace al empleo.

## **2.7. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS**

El día veintidós del mes de noviembre del año mil novecientos sesenta y nueve, se adoptó, en la ciudad de San José de Costa Rica, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, fue aprobada por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el día dieciocho del mes de diciembre del año de mil novecientos ochenta, según Decreto publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del día nueve del mes de enero del año de mil novecientos ochenta y uno. (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981)

Esta Convención tiene como propósito consolidar un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican con protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos; considerando que estos principios han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales tanto de ámbito universal como regional; reiterando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos, y considerando que la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria (Buenos Aires 1967) aprobó la incorporación a la propia Carta de la Organización de normas

más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales, y resolvió que una convención interamericana sobre derechos humanos determinará la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados de esa materia.

La Convención de mérito, por cuanto hace a la materia laboral, prohíbe la esclavitud y servidumbre, al señalar que nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre y tanto estas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

Asimismo, señala que nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio; que en los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente.

El trabajo forzoso, refiere, no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

Precisa que no constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:

a) Los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente, los cuales deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; b) el servicio militar y, en los países en donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél; c) el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y d) el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Para conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados Partes en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, se crea la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, misma que se analizarán a continuación.

## **LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

De acuerdo al artículo 41 de la (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981) esta Comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, y en el ejercicio de su mandato tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América:
- b) Formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados Miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos;
- c) Preparar los estudios o informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones;
- d) Solicitar de los gobiernos de los Estados Miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos;
- e) Atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados Miembros en cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que estos le soliciten;

f) Actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 al 51 de esta Convención; y

g) Rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

Por cuanto hace al procedimiento, refiere que cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados Miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte.

Sin embargo, de acuerdo al artículo 46 de la (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981) para que una petición o comunicación presentada sea admitida por la Comisión, se requerirá:

a) Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios del Derecho Internacional generalmente reconocidos;

b) Que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva;

c) Que la materia de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional; y

d) Que la petición contenga el nombre, la nacionalidad, la profesión, el domicilio y la firma de la persona o personas o del representante legal de la entidad que somete la petición.

De acuerdo al artículo 47 de la (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981) la Comisión declarará inadmisibles toda petición o comunicación presentada de

acuerdo con los artículos cuando:

- a) Falte alguno de los requisitos indicados;
- b) No exponga hechos que caractericen una violación de los derechos garantizados por esta Convención;
- c) Resulte de la exposición del propio peticionario o del Estado manifestante infundada la petición o comunicación o sea evidente su total improcedencia; y
- d) Sea sustancialmente la reproducción de petición o comunicación anterior ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

La Comisión, de acuerdo al artículo 48 de la (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1981) al recibir una petición o comunicación en la que se alegue la violación de cualquiera de los derechos que consagra esta Convención, procederá en los siguientes términos:

- a) Si reconoce la admisibilidad de la petición o comunicación solicitará informaciones al Gobierno del Estado al cual pertenezca la autoridad señalada como responsable de la violación alegada, transcribiendo las partes pertenecientes de la petición o comunicación. Dichas Informaciones deben ser enviadas dentro de un plazo razonable, fijado por la Comisión al considerar las circunstancias de cada caso.
- b) Recibidas las informaciones o transcurrido el plazo fijado sin que sean recibidas, verificará si existen o subsisten los motivos de la petición o comunicación.

De no existir o subsistir, mandará archivar el expediente.

- c) Podrá también declarar la inadmisibilidad o la improcedencia de la petición o comunicación, sobre la base de una información o prueba sobrevivientes.

d) Si el expediente no se ha archivado y con el fin de comprobar los hechos, la Comisión realizará, con conocimiento de las partes, un examen del asunto planteado en la petición o comunicación. Si fuere necesario y conveniente, la Comisión realizará una investigación para cuyo eficaz cumplimiento solicitará, y los Estados interesados le proporcionarán todas las facilidades necesarias.

e) Podrá pedir a los Estados interesados cualquier Información pertinente y recibirá si así se le solicita, las exposiciones verbales o escritas que presenten los Interesados.

f) Se pondrá a disposición de las partes interesadas, a fin de llegar a una solución amistosa del asunto fundada en el respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Convención.

En casos graves y urgentes, puede realizarse una investigación previo consentimiento del Estado en cuyo territorio se alegue haberse cometido la violación, tan sólo con la presentación de una petición o comunicación que reúna todos los requisitos formales de admisibilidad.

Si se ha llegado a una solución amistosa, la Comisión redactará un informe que será transmitido al peticionario y a los Estados Partes en esta Convención y comunicado después, para su publicación al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos. Este informe obtendrá una breve exposición de los hechos y de la solución lograda. Si cualquiera de las partes en el caso lo solicitan, se les suministrará la más amplia información posible.

De no llegarse a una solución y dentro del plazo que fije el Estatuto de la Comisión esta redactará un informe en el que expondrá los hechos y sus conclusiones. Si el informe no representa, en todo o en parte, la opinión unánime de los miembros de la Comisión, cualquiera de ellos podrá agregar a dicho informe su opinión por separado.

También se agregarán al informe las exposiciones verbales o escritas que hayan hecho los interesados

El informe será transmitido a los Estados interesados, quienes no estarán facultados para publicarlo. Al transmitir el informe, la Comisión puede formular las proposiciones y recomendaciones que juzgue adecuadas.

Si en el plazo de tres meses a partir de la remisión a los Estados interesados del informe de la Comisión, el asunto no ha sido solucionado o sometido a la decisión de la Corte por la Comisión o por el Estado interesado, aceptando su competencia, la Comisión podrá emitir por mayoría absoluta de votos de sus miembros, su opinión y conclusiones sobre la cuestión sometida a su consideración.

La Comisión hará las recomendaciones pertinentes y fijará un plazo dentro del cual el Estado debe tomar las medidas que lo competan para remediar la situación examinada.

Transcurrido el período fijado la Comisión decidirá, por la mayoría absoluta de votos de sus miembros, si el Estado ha tomado o no medidas adecuadas y si publica o no su informe.

## **LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

La Corte se compondrá de siete jueces, nacionales de los Estados miembros de la Organización, elegidos a título personal entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como candidatos. No debe haber dos Jueces de la misma nacionalidad.

La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la

interpretación y aplicación de las disposiciones de la Convención que le sea sometido, siempre que los Estados Partes en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha competencia, por declaración especial o por convención especial.

Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en la Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.

En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que este conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.

Los Estados Miembros de la Organización podrán consultar a la Corte acerca de la interpretación de esta Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados Americanos. Asimismo, podrán consultarla, en lo que le compete, los órganos enumerados en el capítulo X de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires.

La Corte, a solicitud de un Estado Miembro de la Organización, podrá darle opiniones acerca de la compatibilidad entre cualquiera de sus leyes internas y los mencionados instrumentos internacionales.

La Corte someterá a la consideración de la Asamblea General de la Organización en cada período ordinario de sesiones un informe sobre su labor en el año anterior.

De manera especial y con las recomendaciones pertinentes, señalará los casos en que un Estado no haya dado cumplimiento a sus fallos.

El fallo de la Corte será motivado. Si el fallo no expresare en todo o en parte la opinión unánime de los jueces, cualquiera de éstos tendrá derecho a que se agregue al fallo su opinión disidente o individual.

El fallo de la Corte será definitivo e Inapelable. En caso de desacuerdo sobre el sentido o alcance del fallo, la Corte lo interpretará a solicitud de cualquiera de las partes siempre que dicha solicitud se presente dentro de los noventa días a partir de la fecha de la notificación del fallo.

Los Estados Partes en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en todo caso en que sean partes.

La parte del fallo que disponga indemnización compensatoria se podrá ejecutar en el respectivo país por el procedimiento interno vigente para la ejecución de sentencias contra el Estado.

El fallo de la Corte será notificado a las partes en el caso y transmitido a los Estados Partes en la Convención.

## **2.8. LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **ORIGEN**

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) fue creada en 1990, a través de un decreto firmado por el entonces Presidente Carlos Salinas de Gortari, para promover y vigilar que las instituciones gubernamentales cumplieran con sus obligaciones de defender y respetar los derechos humanos.

La creación de la CNDH tuvo lugar después de muchos años de trabajo en defensa de los derechos humanos por parte de organizaciones no gubernamentales mexicanas, que habían documentado abusos cometidos en México por el gobierno durante la “guerra sucia” y en los años sucesivos.

Varios defensores de los derechos humanos habían recibido amenazas de muerte a comienzos de 1990. Un caso que recibió enorme atención a nivel nacional e internacional fue el asesinato, el 21 de mayo de 1990, de Norma Corona, una activista que había documentado abusos cometidos por la policía judicial. Su homicidio fue visto por muchos como un intento de silenciar a la comunidad de defensores de los derechos humanos en México.

La CNDH, originalmente creada como parte de la Secretaría de Gobernación, fue transformada en una “agencia descentralizada” por una reforma constitucional de 1992 que le otorgó personalidad jurídica propia. La “Ley de la CNDH”, aprobada ese mismo año, le otorgaba a la institución la posibilidad de diseñar sus propias reglas internas y administrar sus recursos. Sin embargo, el presupuesto de la CNDH aún dependía del poder ejecutivo, y el presidente continuaba siendo la autoridad a cargo de la designación del presidente de la CNDH y de los miembros del consejo (aunque ahora las designaciones debían ser aprobadas por el Senado).

La CNDH se convirtió en totalmente autónoma en 1999, gracias a una reforma constitucional que le otorgó total independencia del poder ejecutivo. El presidente y los miembros del Consejo Consultivo de la CNDH son nombrados actualmente por el Senado, que debe consultar a las organizaciones de la sociedad civil antes de realizar los nombramientos.

## **ATRIBUCIONES**

Para cumplir con los objetivos la Comisión Nacional de Derechos Humanos tiene como atribuciones:

- I. Recibir quejas de presuntas violaciones a derechos humanos;
  
- II. Conocer e investigar a petición de parte, o de oficio, presuntas violaciones de derechos humanos en los siguientes casos:
  - a. Por actos u omisiones de autoridades administrativas de carácter federal;
  
  - b. Cuando los particulares o algún otro agente social cometan ilícitos con la tolerancia o anuencia de algún servidor público o autoridad, o bien cuando estos últimos se nieguen infundadamente a ejercer las atribuciones que legalmente les correspondan en relación con dichos ilícitos, particularmente en tratándose de conductas que afecten la integridad física de las personas;
  
- III. Formular recomendaciones públicas no vinculatorias y denuncias y quejas ante las autoridades respectivas, en los términos establecidos por el artículo 102, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
  
- IV. Conocer y decidir en última instancia las inconformidades que se presenten respecto de las recomendaciones y acuerdos de los organismos de derechos humanos de las Entidades Federativas a que se refiere el citado artículo 102, apartado B, de la Constitución Política;
  
- V. Conocer y decidir en última instancia las inconformidades por omisiones en que incurran los organismos de derechos humanos a que se refiere la fracción anterior, y por insuficiencia en el cumplimiento de las recomendaciones de éstos por parte de las autoridades locales, en los términos señalados por esta ley;
  
- VI. Procurar la conciliación entre los quejosos y las autoridades señaladas como responsables, así como la inmediata solución de un conflicto planteado, cuando la naturaleza del caso lo permita;

- VII. Impulsar la observancia de los derechos humanos en el país;
- VIII. Proponer a las diversas autoridades del país que, en el exclusivo ámbito de su competencia, promuevan los cambios y modificaciones de disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas, que a juicio de la Comisión Nacional redunden en una mejor protección de los derechos humanos;
- IX. Promover el estudio, la enseñanza y divulgación de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional;
- X. Expedir su Reglamento Interno;
- XI. Elaborar y ejecutar programas preventivos en materia de derechos humanos;
- XII. Bis. Presidir y garantizar el cumplimiento de las atribuciones conferidas al Mecanismo Nacional de Prevención, en términos de lo establecido en la Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes;
- XIII. Supervisar el respeto a los derechos humanos en el sistema penitenciario y de readaptación social del país;
- XIV. Formular programas y proponer acciones en coordinación con las dependencias competentes que impulsen el cumplimiento dentro del territorio nacional de los tratados, convenciones y acuerdos internacionales signados y ratificados por México en materia de derechos humanos;
- XV. Proponer al Ejecutivo Federal, en los términos de la legislación aplicable, la suscripción de convenios o acuerdos internacionales en materia de derechos humanos;

XVI. La observancia del seguimiento, evaluación y monitoreo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

XVII. Investigar hechos que constituyan violaciones graves de derechos humanos, cuando así lo juzgue conveniente o lo pidiere el Ejecutivo Federal, alguna de las Cámaras del Congreso de la Unión, el Gobernador de un Estado, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o las legislaturas de las entidades federativas y;

XVIII. Las demás que le otorgue la presente Ley y otros ordenamientos legales.

Cabe hacer mención que las quejas y denuncias, las resoluciones y recomendaciones formuladas por la CNDH no afectan el ejercicio de otros derechos y medios de defensa que puedan corresponder a los afectados conforme a las leyes; por lo tanto, no suspenden ni interrumpen sus plazos preclusivos.

## **ASUNTOS DE NO COMPETENCIA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**

1. Actos y resoluciones de organismos y autoridades electorales;
2. Resoluciones de carácter jurisdiccional;
3. Consultas formuladas por autoridades, particulares u otras entidades, sobre la interpretación de las disposiciones constitucionales y legales.
4. Por ningún motivo podrá examinar cuestiones jurisdiccionales de fondo.
5. Conflictos entre particulares.

Además, de acuerdo al artículo 105 fracción II inciso g) de la (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917), el Presidente de la CNDH, puede presentar acciones de inconstitucionalidad ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un plazo de treinta días naturales posteriores a la publicación de la expedición, reforma o modificación de leyes de carácter federal, estatal y del Distrito Federal, así como de Tratados Internacionales cuando se estime que vulneren derechos

humanos y resulten incompatibles al texto constitucional o tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO DEL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL MEXICANO**

En este capítulo se realiza un análisis de las disposiciones legales que se encuentran relacionadas con el tema motivo de la presente investigación, a fin de ser aterrizadas en el cuarto capítulo en el que se plantea el principio de veracidad en el nuevo derecho procesal laboral.

El marco jurídico es el conjunto de disposiciones normativas que le dan sustento legal a la investigación que nos ocupa, atendiendo a la supremacía de la ley, comenzaremos refiriéndonos a nuestra ley fundamental que se encuentra en la cúspide jerárquicamente hablando de nuestro sistema jurídico, debido al principio de Derecho Constitucional denominado Supremacía Constitucional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la que le da nacimiento a los Derechos Humanos de los que derivan leyes secundarias, como en este caso, a la Ley Federal del Trabajo, que nace del artículo 123 Constitucional y regula las relaciones laborales entre el patrón o patronos y sus trabajadores o trabajadoras.

Aun cuando el artículo 123 le da nacimiento al Derecho Laboral, no se debe dejar de lado el Derecho Humano a la libertad laboral, que se encuentra contenido en el artículo 5º Constitucional y del cual, en estricto sentido, le sigue el artículo 123, debido a que la lógica nos dice que para ser parte en una relación laboral, lo primero a lo que se debe tener derecho es a elegir lo que se va a desempeñar en esa relación, a fin de que se genere un estado de satisfacción y el trabajo se realice con agrado y esmero.

En este apartado también se hace referencia de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores, de la cual se tiene poca difusión e implementación en los centros

de trabajo, de ahí la importancia de ser analizada en este apartado.

### **3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

Es menester iniciar este análisis jurídico a partir de nuestra Ley Suprema en la que se encuentran reconocidos los derechos humanos y, en particular el derecho humano al trabajo, contemplados en los artículos 5º y 123, como a continuación se describe (CPEUM, 1917).

#### **ARTÍCULO 5 CONSTITUCIONAL**

Este artículo es el primero que encontramos en nuestra Carta Magna respecto del derecho laboral, el cual protege derechos humanos de gran trascendencia para la clase trabajadora, tales como:

- a) La libertad laboral desde diversas perspectivas, es decir, profesión, industria, comercio o trabajo que mejor le acomode a la persona, con la única condición de que sean lícitos;
- b) El derecho al producto del trabajo;
- c) El derecho al pago de una justa retribución por los servicios prestados;
- d) La voluntariedad al prestar un servicio;
- e) La prohibición del menoscabo, pérdida o sacrificio de la libertad del trabajador por cualquier causa;
- f) La prohibición de la renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio;

g) Delimitación del tiempo que obliga al trabajador a prestar un servicio, el cual no podrá exceder de un año y;

h) Los alcances del incumplimiento al contrato, consistentes en obligaciones de responsabilidad civil y, en ningún caso puede ser coacción sobre la persona del trabajador.

Estos derechos son considerados principios laborales sobre los que giran los demás derechos que consagra el artículo 123 de la (CPEUM, 2017), que a continuación se describen.

## **ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

Este precepto legal es el que le da nacimiento a la Ley Federal del Trabajo, dado que en él se contienen los conceptos, instituciones, figuras jurídicas y principios que componen el Derecho Laboral y el Derecho Burocrático.

A manera de descripción, se destaca el apartado A que regula a los trabajadores que prestan sus servicios a personas físicas o jurídico colectivas de carácter privado, y; el apartado B que regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y sus servidores públicos.

Los principales Derechos Humanos que en materia Laboral regula este artículo, para los trabajadores que prestan sus servicios en personas físicas o jurídico colectivas de carácter privado, son los siguientes:

- a) La Jornada laboral
- b) Día de descanso semanal
- c) Trabajo de mujeres
- d) El Salario

- e) Las utilidades
- f) Prestación de habitaciones cómodas e higiénicas
- g) Capacitación y adiestramiento
- h) Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales
- i) Medidas de higiene y seguridad
- j) Derecho y libertad Sindical
- k) Derechos a la huelga y a paros
- l) Autoridad Jurisdiccional para resolver conflictos labores
- m) Centros de conciliación
- n) Despido injustificado
- o) Condiciones laborales nulas
- p) Seguridad Social
- q) Vivienda.

Respecto de los servidores públicos que prestan sus servicios a los poderes de la Unión, se destacan los siguientes derechos labores:

- a) La Jornada laboral
- b) Día de descanso semanal
- c) Vacaciones
- d) El Salario
- e) Escuelas de Administración Pública
- f) Derecho de escalafón
- g) Despido injustificado
- h) Derecho y libertad Sindical
- i) Derechos a la huelga
- j) Seguridad Social
- k) Autoridades competentes para resolver conflictos labores
- l) Trabajadores de confianza

### **3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La (LFT, 1970) es la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en donde se regula el derecho del trabajo; así como las disposiciones relativas a las situaciones derivadas de las relaciones laborales individuales y colectivas entre el patrón o patrona y el trabajador o trabajadora.

Para identificar el espíritu de la reforma laboral de 2017 a nuestra Carta Magna y 2019 a la Ley Federal del Trabajo se hará un recorrido histórico a los antecedentes de la ley de la materia; así como a sus características.

#### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1.- El 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una ley, declarándose que, en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

2.- El 9 de noviembre de 1906 el gobernador Bernardo Reyes, promulgó, una ley que definió al accidente de trabajo, fijando indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

3.- El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada del Trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción de salarios.

4.- El 15 de septiembre de 1914, se dictó en San Luís Potosí un decreto fijando los salarios mínimos.

5.- El 19 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, Gobernador de Jalisco expide los decretos para establecer el descanso dominical obligatorio; un Salario mínimo y

la jornada de trabajo de nueve horas, prohíbe las tiendas de raya y obliga a que el pago de los trabajadores se haga en moneda de curso legal, además de establecer el derecho a vacaciones para los trabajadores.

6.- El 28 de diciembre de 1915, Aguirre Berlanga, publica en Veracruz un decreto que algunos historiadores le llaman la primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, que contiene entre otras cosas: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación del riesgo profesional y creación de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

7.- En el año de 1915, el general Salvador Alvarado expidió en el estado de Yucatán una ley del trabajo, estableciendo algunos principios que más tarde formarían parte del artículo 123 Constitucional, como: el trabajo no puede ser considerado una mercancía, las normas del trabajo deben servir para que los trabajadores organizados luchen contra los empresarios, las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores, asimismo reglamentó las asociaciones colectivas y el derecho a la huelga; estableció las bases del derecho individual del trabajo, como jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo.

8.- En 1917 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, plasmó en el artículo 123 la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia.

9.- El 15 de noviembre de 1929, derivado de una asamblea obrero-patronal se elaboró un proyecto de Código Federal del Trabajo.

10.- El 6 de septiembre 1929, se reformó la Constitución Política Mexicana, para crear la normatividad laboral, dos años más tarde se redactó el proyecto elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, enviándose al Congreso de la Unión, en donde fue ampliamente debatido y modificado, para que finalmente fuera

aprobado y promulgado con el nombre de Ley Federal del Trabajo, el 28 de agosto de 1931.

Cabe destacar que las leyes laborales del estado de Veracruz (1918 y 1924), y las de Yucatán (1918 y 1926) fueron antecedentes de la Ley Federal del Trabajo; así ésta Ley reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales.

11.- En el año de 1960, el presidente Adolfo López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, lo que trajo como consecuencia la reforma de algunas fracciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

12.- A principios de 1967, Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, con el objeto de que se prepara un segundo proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la cual fue el resultado de un proceso democrático de debate libre, en donde la clase trabajadora planteó las problemáticas que les aquejaban, dando como resultado la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, abrogando la de 1931.

## **CARACTERÍSTICAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Esta (LFT, 1970) de carácter secundario regula las relaciones laborales comprendidas en el artículo 123 Constitucional apartado A, es decir, aquellas que existen entre los trabajadores y las personas físicas o jurídico colectivas de carácter privado.

La esencia de esta Ley es conseguir el equilibrio entre los patrones, los trabajadores y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales, es decir, que se respete la dignidad humana del trabajador, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, salario remunerador, capacitación continua, condiciones óptimas de seguridad e higiene, libertad de asociación,

autonomía, derecho de huelga y contratación colectiva.

Otra de sus características de esta Ley, es tutelar la igualdad de trabajadoras y trabajadores frente al patrón. Así como la igualdad entre hombres y mujeres

Además de las características o principios generales que se desprenden de ese cuerpo normativo laboral, cabe destacar las características del derecho laboral que se ven permeadas en los preceptos que conforman a la misma y que la distinguen de las demás ramas del Derecho, tales como:

**a) Derecho Protector de la clase trabajadora.-** Dado que la (LFT, 1970) tiene como finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora por considerarla vulnerable frente al poder económico del patrón, con esta protección la Legislación laboral pretende encontrar un equilibrio que traiga como consecuencia una mejor aplicación de la justicia laboral.

Este principio protector lo podemos advertir del artículo 3º que a la letra reza:

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

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que

se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

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 éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones

Del que se destaca como aspectos proteccionistas al trabajador, en primera instancia, que considera al trabajo como un derecho y un deber social y no como artículo de comercio; la exigencia del respeto para las libertades y dignidades del trabajador; igualdad entre hombres y mujeres, partiendo de sus diferencias; el establecimiento de condiciones que aseguren una vida digna y de salud tanto para los trabajadores y sus familiares; la eliminación de la discriminación de cualquier tipo en perjuicio de los y las trabajadoras; la garantía de un ambiente libre de discriminación y violencia.

Por otro lado, en la parte procedimental de la (LFT, 1970), también se observa proteccionismo a la clase trabajadora, como se desprende de la lectura del artículo 685 que señala:

El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta (LFT, 1970).

Con la reforma de 2019 a este precepto, en donde los Tribunales Federales y Locales del Poder Judicial absorberán la justicia laboral, se pretende enderezar las anomalías que existían y aún existen ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, en donde si bien es cierto, la oralidad había sido un principio rector en los procesos, en la mayoría de las Juntas los procesos se tramitaban con predominancia escrita, lo que traía como consecuencia una constante dilación procesal, corrupción, evasión de cumplimiento de laudos, en donde era una realidad el contubernio entre los patrones y los servidores públicos de las Juntas, en perjuicio de los trabajadores.

La deficiencia de la queja es otro principio protector de la clase trabajadora, dado que el Tribunal subsanará la demanda incompleta únicamente del trabajador.

**b) Garantías sociales para las y los trabajadores.-** Las garantías sociales mínimas que regula la (LFT, 1970) en beneficio de las y los trabajadores derivan del constitucionalismo liberal caracterizado por la expedición de una constitución para cada Estado, la división de poderes y la democracia; el cual es complementado por el constitucionalismo social que da una visión más amplia al ser humano, al considerarlo más íntegramente en los aspectos de salud, trabajo, vivienda, alimentación, tanto en lo individual como en lo familiar.

Cabe destacar que nuestra (CPEUM, 1917) fue pionera en incluir derechos laborales en su cuerpo normativo en los artículos 5º y 123 referidos con antelación, mismos que fueron retomados por la Constitución de Weimar en Alemania dos años después.

De lo anterior se advierte que los derechos laborales consagrados tanto en nuestra Constitución, como en la (LFT, 1970), constituyen el mínimo que debe reconocérseles, incluso por encima de la voluntad del trabajador que por alguna razón renuncia tácita o expresamente a los mismos. Estos derechos no pueden verse disminuidos, al contrario, lo que busca la normativa laboral es que sean mejorados, en la mayoría de los casos a través de las luchas sindicales concretándose en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley.

**c) Irrenunciabilidad del derecho laboral.-** Es sabido que en la realidad, por el poder económico-social que tiene el patrón sobre la vulnerabilidad del trabajador o trabajadora ocasionada por el estado de necesidad, la falta de asesoría, incluso aspectos culturales, las y los trabajadores al momento de firmar su contrato individual de trabajo se ven coaccionados a firmar a la par su renuncia y finiquito, lo que evidentemente implica renuncia a sus derechos laborales como a demandar un despido injustificado, a sus horas extraordinarias, aguinaldo, prima vacacional, prima de antigüedad, vacaciones, días de descanso obligatorio, seguridad social entre otros.

Esta característica se ve materializada en el artículo 33 de la (LFT, 1970) al señalar que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Con este precepto legal queda garantizada la irrenunciabilidad del derecho laboral, en beneficio de la clase trabajadora,

Si bien existen diversas teorías relacionadas con las características del Derecho Laboral, las mencionadas con antelación se han considerado las más importantes para efectos del presente trabajo.

### **3.3 LEY DE AYUDA ALIMENTARIA PARA LOS TRABAJADORES**

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2011, durante el gobierno de Felipe de Jesús Calderón Hinojosa (Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores[LAAT], 2011).

Tiene por objeto promover y regular la instrumentación de esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de los trabajadores, con el propósito de mejorar su estado nutricional, así como de prevenir las enfermedades vinculadas con una alimentación deficiente y proteger la salud en el ámbito ocupacional.

El ámbito espacial de aplicación de esta (LAAT, 2011) es en toda la República y sus disposiciones son de interés social.

Debido a que el objeto de esta Ley es promover y regular la instrumentación de ayuda alimentaria, deja a los patrones a su libre albedrío dar cumplimiento a la misma, a menos que haya sido producto de una negociación sindical y se encuentre plasmada en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Las modalidades de la ayuda alimentaria, son a través de comedores, restaurantes o establecimientos de consumo de alimentos, los cuales podrán ser contratados directamente por el patrón o formar parte de un sistema de alimentación administrado por terceros mediante el uso de vales impresos o electrónicos. También puede ser mediante despensas, ya sea en canastillas de alimentos o por medio de vales de despensa.

El beneficio que tendrían los patronos por otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria serían de tipo fiscal; es decir, los gastos en los que incurran los patronos para proporcionar servicios de comedor a sus trabajadores, entrega de despensas o vales para despensas o para consumo de alimentos en establecimientos, serán deducibles en los términos y condiciones que se establecen en la Ley del Impuesto

sobre la Renta y en la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única.

Asimismo, los ingresos correspondientes del trabajador se considerarán ingresos exentos por prestaciones de previsión social para el trabajador, en los términos y límites establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta y no formarán parte de la base de las aportaciones de seguridad social en los términos y condiciones que para el caso dispongan las leyes de seguridad social.

Por su parte, los trabajadores se beneficiarían con el consumo de una dieta correcta, es decir, completa, equilibrada, saludable, suficiente, variada y adecuada.

Como se puede advertir, esta Ley se suma a la serie de prestaciones que benefician a los trabajadores, pero también se advierte el principio de igualdad, al establecer beneficios también para el patrón; es decir, cumple con el derecho humano de igualdad.

### **3.4 LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES**

Esta Ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 2006, bajo el gobierno de Vicente Fox Quesada (Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, 2006).

Mediante esta Ley se crea el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores como un organismo público descentralizado de interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autosuficiencia presupuestal y sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyo objeto es promover el ahorro de los trabajadores, otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos para la adquisición de bienes y de servicios.

La finalidad es que se favorezca el desarrollo social y las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Para lo cual el Instituto tendrá como atribuciones las siguientes:

- I. Administrar el Fondo;
- II. Participar en programas y proyectos que tengan como finalidad el fomento al ahorro de los trabajadores;
- III. Coadyuvar en el desarrollo económico integral de los trabajadores y de sus familias;
- IV. Instrumentar acciones que permitan obtener a los trabajadores financiamiento para la adquisición de bienes y servicios, en las mejores condiciones de precio, calidad y crédito;
- V. Participar en los programas que establezcan las instituciones de crédito y sociedades financieras de objeto limitado, dirigidos a fomentar el crédito para los trabajadores, así como para los almacenes y tiendas;
- VI. Brindar apoyo y asesoría en el funcionamiento de las tiendas y almacenes;
- VII. Celebrar los actos o contratos relacionados directa o indirectamente con su objeto;
- VIII. Celebrar convenios con las entidades federativas y gobiernos de los municipios, así como con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a fin de que el Instituto otorgue a los trabajadores respectivos créditos;
- IX. Constituir fideicomisos y otorgar mandatos, directamente relacionados con su objeto, y

X. Adquirir los bienes muebles e inmuebles necesarios para el cumplimiento de su objeto, así como proceder a su enajenación, en su caso, con apego a las disposiciones jurídicas aplicables.

Como se puede advertir, mediante esta Ley la clase trabajadora se ve beneficiada para obtener créditos que le permitan mejorar sus condiciones de vida, aunque el patrón no tiene injerencia en la misma, si podría ayudar difundiendo sus alcances a sus trabajadores, para garantizar el conocimiento y ejercicio de los derechos otorgados por la misma.

### **3.5 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL**

Si bien es cierto que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el territorio mexicano, en sus artículos 5 y 123; así como en las leyes analizadas en el apartado que antecede; ciento también lo es que es importante destacar los instrumentos internacionales que reconocen los derechos laborales de todos los trabajadores a nivel mundial, dado que junto con nuestra Constitución forman el marco normativo dentro del cual deben sujetarse los hechos y actos que se suscitan en las relaciones laborales, los cuales se describen a continuación.

#### **CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN**

Convenio número 87, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California. Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el lunes 16 de octubre de 1950.

Este Convenio regula la libertad sindical y la protección del derecho sindical, el

derecho de trabajadores y empleadores a redactar estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración, actividades y programas de acción.

Así también, se regula el derecho de constituir federaciones y confederaciones y, el derecho de estas a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

La adquisición de la personalidad jurídica de esas organizaciones, así como el respeto a la legalidad de las misma.

## **CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO**

Convenio número 95 celebrado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, este Convenio.

En primera instancia este convenio define al salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Regula la forma de pago con moneda de curso legal, prohibiendo el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma, pero señala que la autoridad

competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Señala que la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Señala que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Asimismo, regula la libertad del trabajador de disponer de su salario y, en caso de que dentro de una empresa se vendan mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores. Si es necesario adquirir mercancías deberán venderse a precios justos y razonables.

Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. Lo mismo aplica con el embargo del salario.

Reconoce el derecho preferencias de los salarios de los trabajadores en casos de quiebra o de liquidación judicial de una empresa,

La forma de pago del salario deberá ser a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario y, efectuarse únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, prohibiéndose el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares.

Finalmente, regula el finiquito cuando se termine el contrato de trabajo mediante un ajuste final de todos los salarios debidos.

## **CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN**

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra, Suiza el 29 de junio de 1951, ratificación por México el 24 de septiembre de 1952 y Promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de octubre de 1952.

En esencia, este Convenio considera a la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; asimismo, define a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Regula también, el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

## **CONVENIO SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Este Convenio número 102, fue convocado por la Conferencia General de la

Organización Internacional del Trabajo en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la norma mínima de seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos.

En el apartado de asistencia médica regula que todo Estado miembro debe garantizar a las personas protegidas la concesión de asistencia médica de carácter preventivo o curativo, el embarazo, el parto y sus consecuencias; asistencia por especialistas, suministro de productos farmacéuticos, hospitalización; el pago de incapacidades y; prestaciones de desempleo.

Asimismo, regula prestaciones de vejez; de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; prestaciones familiares; de maternidad; de invalidez y; de sobrevivientes (pensión).

### **CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)**

Convenio número 111, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión, entrada en vigor el 15 de junio de 1960, de conformidad con el artículo 8 La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que 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, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, este Convenio.

Este Convenio define a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

El Convenio obliga a todo Miembro 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; promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política; derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.

## **CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Convenio 135, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el martes 21 de enero de 1975. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su Quincuagésima Sexta Reunión, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión; teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, señala en lo sustancial que:

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Por lo tanto, deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Los representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir,

representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Finalmente, cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

## **CONVENIO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS)**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1o. de junio de 1983 en su sexagésima novena reunión; habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones

abarcadas por la Recomendación; considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de «Plena participación e igualdad» y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la «plena participación» de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la «igualdad»; considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión.

En el Convenio se considera a persona inválida como aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Por lo tanto, la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Para lo cual, todo miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, mismas que se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general; la igualdad de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos.

Asimismo, contempla que se adoptarán medidas para promover el establecimiento y

desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

## **CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

El convenio señala que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Asimismo, refiere que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Define a los actos de injerencia, como las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

También señala que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación; que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo tocan el derecho sindical adecuándolo a este convenio, aunque consistieron principalmente en una reorganización y precisión, dado que sobre el tema ya había consideración.

### **CONVENIO SOBRE EL TRABAJO FORZOSO, 1930**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la

## Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio señala que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

Define al trabajo forzoso u obligatorio como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente; este concepto no queda comprendido para cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar; cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población; los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Señala que el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales; por lo tanto, todo miembro que ratifique este Convenio tendrá

la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente.

### **CONVENIO SOBRE LA ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO, 1957**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión; después de haber considerado la cuestión del trabajo forzoso, de haber tomado nota de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; de haber tomado nota de que la Convención sobre la esclavitud, 1926, establece que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba.

Después de haber tomado nota de que el Convenio sobre la protección del salario, 1949, prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y prohíbe los sistemas de retribución que priven al trabajador de la posibilidad real de poner término a su empleo; de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y siete, este Convenio.

Los Estados firmantes se obligan a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método

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

### **CONVENIO SOBRE LA EDAD MÍNIMA, 1973**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión.

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio.

A través de este Convenio, todo miembro se compromete a seguir una política

nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores; para lo cual, deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

La edad mínima fijada no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

El Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, que aún subsisten las razones para tal especificación, o que renuncia a ese derecho.

También señala que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

Previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama

de actividad correspondiente.

Refiere que las disposiciones del Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Este Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de: un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación; un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

También refiere que la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

Señala que la legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar,

en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados que anteceden.

### **CONVENIO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL, 1999**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999, en su octogésima séptima reunión; considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil.

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996; reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal.

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989; recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998.

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956.

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecisiete de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Los Estados miembros deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

El término "niño" designa a toda persona menor de 18 años; "las peores formas de trabajo infantil" abarca: todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

## **CONVENIO SOBRE LA CONSULTA TRIPARTITA (NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO), 1976**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1976 en su sexagésima primera reunión; recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes -- y en particular del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y de la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 -- que afirman el derecho de los empleadores y de los trabajadores de establecer organizaciones libres e independientes y piden que se adopten medidas para promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como las disposiciones de numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que disponen que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las medidas que deben tomarse para darles efecto.

Habiendo considerado el cuarto punto del orden del día de la reunión, titulado "Establecimiento de mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo", y habiendo decidido adoptar ciertas propuestas relativas a consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

Para efectos del Convenio, la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

A través del Convenio, todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo.

La naturaleza y la forma de los procedimientos deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Refiere que los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.

Asimismo, que los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Señala que la autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio; que se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Cabe destacar que este convenio ha dejado de tener eficacia parcial en nuestro país dado que esa figura tripartita consistente en la representación laboral, la patronal y la del gobierno, deja de existir para efectos de atención de juicios laborales, debido a que la reforma de 2017 transmite la jurisdicción en materia laboral al Poder Judicial, en donde los juicios laborales seguirán la misma suerte de los juicios de las diversas

ramas del derecho tramitados ante los Tribunales del Poder Judicial Federal o Local, por tanto en las sentencias laborales, que antes eran laudos, ya no intervienen esos representantes, sino que ahora son dictadas exclusivamente por el Juez en materia Laboral.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **EL PRINCIPIO DE VERACIDAD EN LA REFORMA LABORAL DE 2019 Y SU REPERCUSIÓN EN LAS ACCIONES LABORALES**

Este capítulo constituye la parte nodal de la presente investigación en el que se analizarán las acciones laborales vigentes, los derechos humanos laborales y las repercusiones que tiene el nuevo principio de veracidad en el proceso laboral reformado en 2019.

#### **4.1 LAS ACCIONES LABORALES**

Como se ha venido refiriendo, la acción es el derecho, la potestad o el poder que le confiere la ley a las personas para hacer valer un derecho que considera le ha sido arrebatado, se le ha negado o para que se le reconozca, ante un tercero que regularmente es un órgano con facultades jurisdiccionales.

En el caso concreto de las acciones laborales, éstas nacen del artículo 5º y 123 Constitucional, además de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva, de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, de los Tratados y Convenios firmados por nuestro mandatario federal en Materia Laboral y en Materia de Derechos Humanos con alcances laborales; así como de cualquier disposición normativa que ampare derechos laborales como los Contratos Individuales de Trabajo, los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley.

Normalmente, la reinstalación y la indemnización son identificadas como las acciones laborales por excelencia; sin embargo, más que acciones, se considera que son consecuencia del ejercicio de los derechos consagrados en las disposiciones normativas referidas, por el trabajador o trabajadora; es decir, corresponden a la

condena mediante un laudo, ahora con la reforma a una sentencia por el Juez Laboral a la parte patronal.

De ahí que surge un gran número de derechos que se pueden ejercitar ante la autoridad jurisdiccional laboral, recordando que las acciones pueden ser nominativas o innominativas, es decir, no es necesario que tengan un nombre en particular que las identifique como tales, con el simple hecho de tratarse de un derecho de la clase trabajadora o patronal que las legitime para ser reclamadas a la autoridad laboral.

A continuación, se describen las acciones laborales más relevantes que se encuentran contenidas en la Ley Federal del Trabajo, destacando de manera particular las que fueron tocadas por la reforma de 2019 y que forman lo que se ha llamado el Nuevo Sistema Procesal Laboral para efectos de este trabajo de investigación:

**1.- Trabajo digno.** Entendiéndose como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. (LFT, 1970, Art. 2).

**2.- Igualdad entre trabajadores y trabajadoras.** Considerada por la (LFT, 1970, Art. 2) como igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades

fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**3.- Hostigamiento Laboral.** Considerado como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. (LFT, 1970, Art. 3 bis)

**4.- Acoso sexual.** Considerado como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LFT, 1970, Art. 3 bis)

**5.- Libertad laboral.** De acuerdo con la (LFT, 1970, Art. 4) consistente en no impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

Sin embargo, el ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.

Este inciso fue reformado el primero de mayo de 2019, únicamente por cuanto hace a la autoridad laboral que conoce y resuelve los asuntos laborales. Antes de la reforma era la Junta de Conciliación y Arbitraje la que tenía la facultad de decir el derecho y, ahora esa facultad le corresponde al Tribunal (Juez Laboral), lo que implica un cambio trascendental en el sistema de justicia laboral, dado que no sólo

se trata del cambio del nombre del Órgano Jurisdiccional, sino del cambio del poder del Estado encargado de atender los juicios laborales; es decir, deja de ser competente en esa materia el Poder Ejecutivo para ser atendida por el Poder Judicial.

Cabe destacar que el cambio de autoridad laboral derivado de la reforma de 2019 la vemos en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, a fin de evitar innecesarias repeticiones, sólo se hará mención en este apartado.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

**6.- Actos Jurídicos Simulados.** Esta nueva acción nace con la reforma de 2019 al prohibir al patrón, encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social; así como registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe. (LFT, 1970, Art. 5, XIV y XV).

Estas prácticas son muy comunes en las Instituciones y en las empresas y aunque

eran del conocimiento de la autoridad laboral, la Ley Federal del trabajo era omisa al respecto.

**7.- Control de Convencionalidad.** Estas acciones derivan de los derechos laborales consagrados en Tratados y Convenios Internacionales, así como en Sentencias de Tribunales Internacionales, aun cuando esos derechos no se encuentren contenidos en nuestro sistema jurídico laboral, incluso cuando sean lo contradigan. Tal como lo refiere el artículo 6º de la (LFT, 1970) al señalar que las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

**8.- Preferencia Laboral por nacionalidad.** El artículo 7º de la (LFT, 1970) Señala que, en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. Excepto en los casos de directores, administradores y gerentes generales.

**9.- Reconocimiento de categoría de trabajador.** Mediante esta acción se busca que la autoridad jurisdiccional reconozca la categoría de un trabajador por las funciones que realiza y no por el nombramiento que se le dé al puesto; por lo tanto, la categoría podría ser de confianza o como trabajador general. (LFT, 1970, Art. 9)

**10.- Nulidad de subcontratación (outsourcing).** La subcontratación es otra de las prácticas que comúnmente utilizan los patronos para evadir responsabilidades laborales como pago de aguinaldo, vacaciones, prima de antigüedad, prima

vacacional, seguridad social, entre otras prestaciones; la subcontratación ocurre cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra, por ello es que está prohibida mediante la reforma del 23 de abril de 2021 al artículo 12 de la (LFT 1970) en su párrafo primero.

Sin embargo, deja afuera de esta prohibición a las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal dado que les autoriza participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros, a quienes no considerará patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios. (LFT, 1970, Art. 12, segundo párrafo)

En el siguiente artículo permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público. Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Artículo creado por la reforma del 23 de abril del año próximo pasado.

Además de lo anterior, para que la subcontratación no sea prohibida, deberá formalizarse mediante contrato escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato.

También, refiere que la persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

Finalmente, obliga a las personas físicas o morales que subcontraten a que se registren ante Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dicho registro debe ser renovado cada tres años. Otro requisito es que para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

Como vemos, aparentemente la subcontratación o outsourcing fue prohibido por la legislación laboral, pero la realidad es que fue reglamentada y sólo quienes no cumplan con esas reglas deberán considerarse como patronos directos y no como empresa de subcontratación.

**11.- Acciones de trabajadores menores de edad.** La Legislación laboral faculta a los menores de edad trabajadores a ejercitar las acciones que les correspondan, es decir, les concede capacidad de ejercicio. Una de las acciones que se destacan de los trabajadores menores de edad, es el derecho a la igualdad en el pago de salario en relación con los demás trabajadores mayores de edad; otra de las acciones es el derecho a no prestar servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados. (LFT, 1970, Art. 22 y 29)

**12.- Declaración de trabajo por tiempo indeterminado.** La relación laboral por regla general debe ser por tiempo indeterminado y sólo cuando las circunstancias lo ameriten será por tiempo u obra determinada, por temporada, para capacitación inicial o cuando se está sujeto a prueba; sin embargo, en la actualidad tanto instituciones de gobierno como personas físicas y morales simulan éste tipos de contratación, cuando en la realidad se trata de contratos por tiempo indeterminado, con la intención de evadir responsabilidades laborales. (LFT, 1970, Art. 35)

**13.- Subsistencia de la materia de trabajo.** Esta acción ampara la continuidad de la contratación por tiempo determinado, por obra determinada o por temporada, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación

quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. (LFT, 1970, Art. 39)

**14.- Nulidad de renuncia de derechos laborales.** Esta acción deriva de una nulidad de pleno derecho a la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. (LFT, 1970, Art. 33).

Otra de las prácticas comunes que realiza la parte patronal es que junto con el contrato por tiempo determinado, cuando debe ser por tiempo indeterminado, entrega al trabajador una renuncia laboral y en algunos casos una hoja sin contenido para que sean firmadas por el trabajador, en la que se anotará la supuesta liquidación o finiquito que recibió, muchas de las veces los trabajadores lo firman por el estado de necesidad laboral en la que se encuentran en ese momento.

Aunque, esas prácticas son nulas de pleno derecho, le funcionan al patrón para intimidar, presionar o coaccionar al trabajador, a fin de que, al momento de ser despedido injustificadamente, no acuda ante los órganos jurisdiccionales a presentar una demanda.

**15.- Irretroactividad de las normas laboral.** Esta acción hace referencia a que los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se registrarán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas; no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y cuando se trate de reducción de los trabajos, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. (LFT, 1970, Art. 34 y 437)

**16.- Responsabilidad por substitución de patrón.** La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón

substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. (LFT, 1970, Art. 41)

La sustitución patronal se puede dar de buena o mala fe, es buena fe cuando las circunstancias así lo ameritan, por cambio de administración en alguna Institución de Gobierno o porque la empresa es vendida o traspasada a otra persona física o moral. Es de mala fe, cuando se hace cambio de dueño o patrón con la finalidad de que el nuevo patrón desconozca las condiciones laborales de los trabajadores a fin de evadir sus responsabilidades laborales.

**17.- Pago de salarios por prisión preventiva.** Esta acción procede cuando una trabajadora o trabajador se encuentra recluido por ser acusado de la comisión de algún delito y después de haberse llevado a cabo el proceso penal correspondiente es absuelto y recobra su libertad, tiene derecho de demandar del patrón el pago de los salarios que dejó de percibir, siempre y cuando haya obrado en defensa de la persona o de los intereses del patrón. (LFT, 1970, Art. 42, III)

**18.- Reincorporación a la actividad laboral después de haber sido absuelto.** Esta acción se relaciona con la anterior y consiste en que el trabajador que fue detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, y fue absuelto o termine el arresto, tiene sólo derecho a regresar a continuar laborando. Asimismo, si obtiene su libertad provisional, aunque el proceso siga en curso, tiene derecho a presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo. (LFT, 1970, Art. 43. II)

**19.-Descanso durante la jornada laboral.** Esta acción ampara el derecho de los trabajadores que tienen una jornada continua de trabajo a un descanso de media hora por lo menos. (LFT, 1970, Art. 63)

Este descanso normalmente lo ocupan los trabajadores para tomar sus alimentos. Pero cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. (LFT, 1970, Art. 64)

**20.- Pago de horas extras.** Esta acción hace referencia al tiempo extraordinario que prestan los trabajadores, además de su horario normal, las cuales no podrán ser más de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. El pago del tiempo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Pero cuando el tiempo extraordinario exceda las nueve horas a la semana, se deberá pagar con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. (LFT, 1970, Art. 66, 67 y 68)

**21.- Día de descanso semanal.** El trabajador tiene derecho a un día de descanso a la semana con goce de salario íntegro, cuándo éste no es respetado podrá reclamar del patrón un salario doble por el servicio prestado ese día. (LFT, 1970, Art. 73)

**22.- Pago de prima dominical.** Esta acción da derecho a los trabajadores que presten servicio en día domingo, a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT, 1970, Art. 71)

**23.- Pago de día de descanso obligatorio.** Los trabajadores que presten sus servicios el día de descanso obligatorio tienen derecho a demandar del patrón el pago del salario doble por el servicio prestado. (LFT, 1970, Art. 75)

**24.- Vacaciones.** Esta acción faculta a los trabajadores a demandar del patrón un periodo anual de vacaciones pagadas, el cual deberá ser de 6 días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Para tener derecho a las vacaciones, los

trabajadores deberán tener más de un año de servicios. (LFT, 1970, Art. 76)

En el caso de trabajo discontinuo y de temporada los trabajadores tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año. (LFT, 1970, Art. 77)

En el caso de que la relación de trabajo termine o se rescinda antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. (LFT, 1970, Art. 79)

**25.- Prima vacacional.** Además de las vacaciones, los trabajadores tendrán derecho a reclamar del patrón una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. (LFT, 1970, Art. 80)

**26.- Constancia de antigüedad y vacacional.** Mediante esta acción se podrá reclamar de los patrones una constancia que contenga la antigüedad del trabajador y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que le corresponda, así como la fecha en que deberá disfrutarlo. Esta constancia deberá ser entregada anualmente a los trabajadores. (LFT, 1970, Art. 81)

**27.- Declaración del salario integral.** Es muy común que se oculte a la autoridad laboral los elementos que integran el salario de un trabajador, por ello, el trabajador puede ejercitar esta acción, a fin de que el Juez Laboral declare como su salario integral a aquel que se conforme de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (LFT, 1970, Art. 84)

**28.- Salario remunerador.** Aunado a lo anterior, el trabajador puede reclamar del patrón un salario remunerador y no menor al salario mínimo, tomándose en cuenta la cantidad y calidad del trabajo. (LFT, 1970, Art. 85)

**29.- Aguinaldo.** A través de esta acción, los trabajadores pueden reclamar del patrón un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste. (LFT, 1970, Art. 87)

**30.- Pago de salarios devengados.** Mediante esta acción el trabajador puede reclamar del patrón el pago de los salarios que no recibió, este derecho se caracteriza como irrenunciable. (LFT, 1970, Art. 99)

**31.- Recibos de pago.** A través de ésta acción el trabajador podrá reclamar del patrón información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera. (LFT, 1970, Art. 101)

Cabe destacar que esta acción fue creada mediante la reforma del primero de mayo de 2019.

**32.- Nulidad de multa al trabajador.** En caso de que el patrón multe al trabajador por cualquier causa con el fin de reducirle su salario, éste último puede reclamar ante el Juez Laboral, la nulidad de esa multa. (LFT, 1970, Art. 107)

**33.- Derecho preferencial de pago.** Los trabajadores pueden demandar no sólo ante la autoridad laboral, sino ante cualquier otra autoridad judicial, la preferencia de pago sobre cualquier otro crédito, excepto el caso de alimentos, respecto de sus salarios devengados en el último año y las indemnizaciones, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro

Social, sobre todos los bienes del patrón. Por lo tanto, no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. (LFT, 1970, Art. 113 y 114)

**34.- Declaración de beneficiario del trabajador fallecido.** Esta acción es ejercitada por quienes se consideran beneficiados del trabajador fallecido, a fin de que el Juez Laboral les reconozca tal carácter y ordene al patrón el pago de las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. (LFT, 1970, Art. 115)

**35.- Participación de utilidades de la empresa.** Los trabajadores tienen derecho de reclamar del patrón la participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en los términos previstos en la Ley de la materia. (LFT, 1970, Art. 117)

**36.- Útiles, instrumentos y materiales de trabajo.** Los trabajadores tienen derecho a demandar del patrón la entrega oportuna de los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, así como a que se les proporcione local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador. (LFT, 1970, Art. 132, III y IV)

**37.- Permiso de paternidad.** El trabajador podrá reclamar del patrón un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante (LFT, 1970, Art. 132, XXVII BIS)

**38.- Permiso a los trabajadores desaparecidos.** Mediante esta acción se reclama el otorgamiento de permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia. (LFT, 1970, 132, XXIX)

**39.- Contratación sin discriminación.** Esta acción da derecho a reclamar del patrón la contratación de un trabajador, cuando lo que lo motivo a no aceptar al trabajador fue por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio

**40.- Créditos a través del FONAVIT.** Las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio, a fin de que los trabajadores puedan obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. (LFT, 1970, Art. 136 y 137)

**41.- Capacitación y adiestramiento.** Mediante esta acción los trabajadores pueden demandar del patrón que les proporcionen la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores. (LFT, 1970, 153-A)

**42.- Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.** A través de esta acción los trabajadores podrán reclamar del patrón a que prefiera en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. (LFT, 1970, 154)

**43.- Prima de antigüedad.** Mediante esta acción los trabajadores de planta pueden reclamar de una prima de antigüedad, la cual consistirá en el importe de doce días

de salario, por cada año de servicios y, se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. (LFT, 1970, 162)

**44.- Derecho a la seguridad e higiene, a la prevención y a la indemnización de los riesgos en el trabajo.** Mediante esta acción el trabajador puede reclamar la declaración de riesgos de trabajos, los cuales consisten en los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. El accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Así como los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél. Por su parte, la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (LFT, 1970, Arts. 472-475 Bis y 483).

Asimismo, mediante esta acción los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo podrán reclamar Asistencia médica y quirúrgica; Rehabilitación; Hospitalización, cuando el caso lo requiera; Medicamentos y material de curación; Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y La indemnización. (LFT, 1970,. Art. 487).

Los derechos referidos con antelación se ejercitarán a través de los conflictos individuales de seguridad social, que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los

Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social. (LFT, 1970, Art. 899-A).

**45.- Derecho a ser inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social.** Mediante esta acción, el trabajador puede demandar del patrón su inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social y a que se paguen las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia. (LFT, 1970, Art. 487).

**46.- El despido injustificado.** Esta acción es la más importante que ejercen los trabajadores para reclamar en sentencia o laudo la indemnización o la reinstalación al puesto que venían desempeñando, por un despido injustificado por parte del patrón, cuyas modificaciones a los artículos 48 y 47 de la Ley Federal del Trabajo en los años 2012 y 2019 son las que motivan el presente trabajo de investigación y que se desarrollará en el siguiente capítulo.

## **4.2 ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL A LA LUZ DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Como ya se mencionó, el 24 de febrero de 2017 se reformaron los artículos 107 y 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para replantear el Sistema de Justicia Laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva; la legislatura del Estado de México, reformó la Constitución Mexiquense a fin de permitir operar la reforma laboral mediante el Decreto 314; el Congreso de la Unión reformó la Ley Federal del Trabajo el primero de mayo de 2019, reforma de la cual se analizarán los Derechos Humanos que fueron tocados a favor o en contra tanto de la clase trabajadora, como de la patronal.

Cabe resaltar que más que Derechos Humanos, estamos hablando de Derechos

Fundamentales dado que han sido reconocidos principalmente por los artículos 1º, 5º y 123 apartado A de nuestra Constitución, así como de la Ley Reglamentaria (Ley Federal del Trabajo); sin embargo, para efectos prácticos continuaremos llamándoles Derechos Humanos.

En este apartado se realiza un análisis de los derechos humanos laborales a la luz de la reforma laboral de 2017 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de 2019 a la Ley Federal del Trabajo.

## **DERECHO A LA IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

La igualdad es el derecho que tenemos todas las personas de gozar y disfrutar de la misma manera los derechos reconocidos por nuestra Ley Fundamental, los Tratados Internacionales, las Leyes y demás disposiciones normativas de nuestro sistema jurídico.

Este derecho se encuentra estrechamente relacionado con la no discriminación que es la prohibición de toda exclusión o trato diferenciado por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo, se prohíbe toda práctica de exclusión que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos consagrados en nuestro orden jurídico; por tanto, los títulos de nobleza, privilegios u honores hereditarios no tendrán validez en nuestro país.

Tanto el Derecho Humano a la Igualdad y a la prohibición de la discriminación se encuentran contemplados dentro de los principios generales de la (LFT, 1970), en sus artículos 2º y 3º a fin de alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción

y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales; aunque no fueron objeto de la reforma de 2017, tampoco fueron afectados por la misma.

## **DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

Este Derecho Humano vela porque todas las personas gocemos de los mismos derechos sin importar el sexo o género; para garantizar este Derecho, es decir para que se convierta en una Garantía Individual, el Estado establecerá las acciones necesarias que garanticen a las mujeres la erradicación de la violencia y el acceso a las mismas oportunidades e igualdad en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Al igual que el Derecho Humano anterior, éste Derecho se encuentra contemplado en el párrafo quinto del artículo 2º de la Ley Reglamentaria referida, al señalar que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

Para que este Derecho se materialice en la realidad laboral, es necesario el acceso a las mismas oportunidades tanto para hombres, como para mujeres, desde una perspectiva de equidad, en donde se tomen en cuenta las diferencias biológicas, sociales y culturales entre el género femenino y el masculino; al igual que el Derecho Humano anterior, no fue producto de la reforma de 2017, tampoco fue afectado por la misma.

## **DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY**

Este Derecho Humano tiene una relación estrecha con los dos anteriores; por tanto, los complementa al reconocer que todas las personas gozamos de los Derechos Humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

en los Tratados Internacionales firmados por el Ejecutivo Federal, en las leyes y demás disposiciones normativas de nuestro sistema jurídico.

Está por demás decir que todas las personas somos iguales ante la ley, igualdad en la que debe considerarse el principio de equidad al atender las circunstancias propias de cada persona a fin de crear condiciones que permitan el acceso a su protección en condiciones de igualdad.

En este sentido, ninguna persona puede ser juzgada por leyes o tribunales creados especialmente para su caso, sino que deben llevarse a cabo los procesos jurisdiccionales que se encuentran vigentes en el momento en que ocurrió el hecho motivo del juicio, el cual debe basarse en las leyes adjetivas también vigentes, aplicando en su caso la retroactividad de la ley sólo en su beneficio.

A diferencia de los Derechos Humanos anteriores, este Derecho fue motivo de la reforma del 1º de mayo de 2019, reconociendo el Derecho a la Igualdad ante la Ley en el primer párrafo del artículo 3º al referir que el trabajo exige el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley.

## **DERECHO A LA LIBERTAD DE LA PERSONA**

Aunque pareciera que la esclavitud forma parte del pasado, actualmente existen personas a las que se les veda el derecho a la libertad laboral, que son obligadas a realizar trabajos forzosos y gratuitos, sin ningún tipo de derecho, ni siquiera al de reclamar.

Es por ello que en nuestro país se prohíbe la esclavitud en cualquiera de sus formas, incluso toda persona extranjera que llegue a nuestro territorio con esa condición, recobrará su libertad y gozará de la protección de las leyes mexicanas.

Por lo tanto, este Derecho Humano prohíbe los trabajos forzosos y gratuitos o no

pagados, por lo que nadie puede ser obligado a prestar trabajos contra su voluntad y sin recibir un pago justo, además de las prestaciones mínimas que protege el artículo 5º, 123 Constitucionales y las que derivan de la Ley Federal del Trabajo.

Este Derecho Humano se ve considerablemente reconocido por la reforma del 1º de mayo de 2017, al adicionar las fracciones XIV y XV al artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo que señalan, por una parte, que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, cuando el patrón encubra una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.

Es muy común observar en la actualidad que las y los trabajadores están siendo contratados de manera temporal cada tres o seis meses y en el mejor de los casos cada año, cuando no se adecúa ninguna de las hipótesis contenidas en la Ley laboral para ese tipo de contrataciones, con la intención de evitar que el o la trabajadora generen antigüedad y por consecuencia evadir el pago de prima de antigüedad, aguinaldo, prima vacacional, vacaciones, entre otros derechos; también es común que a la par de la firma del contrato individual de trabajo, se coercione a las y los trabajadores a firmar su renuncia.

Estas prácticas no son únicamente propias de las personas físicas o jurídico colectivas que forman la iniciativa privada; sino que lo más paradójico es que también las aplican las Instituciones Gubernamentales como estrategia para inhibir a las y los trabajadores a ejercitar acciones laborales.

La misma suerte corre el trabajo contratado por honorarios para evitar el pago de toda prestación laboral, constriñéndose exclusivamente el patrón al pago de una cantidad de dinero como contraprestación al servicio prestado por el trabajador o la trabajadora, simulando un pago por honorarios, cuando la realidad es que existe una relación laboral simulada en contrato por honorarios.

Por otra parte, la adición de la fracción XV niega todo efecto legal al registro que realiza el patrón de un trabajador o trabajadora con un salario menor al que realmente recibe, con la finalidad de evadir impuestos o pago ante las Instituciones de Seguridad Social, esto significa que en caso del ejercicio de la acción laboral el trabajador tendría que ser reconocido con el salario que realmente gana y no con el que fue registrado de manera simulada por el patrón. Esta es otra realidad que vive actualmente la clase trabajadora y que la reciente reforma reconoce como violación a sus Derechos Humanos.

Finalmente, la subcontratación de personal, outsourcing por su traducción en inglés, es otra de las grandes simulaciones que laceran los Derechos Humanos de la clase trabajadora, aunque esta figura no fue atendida en la reforma de 2017, si lo fue en la última reforma a la Ley Federal del Trabajo del 23 de abril de 2021.

La subcontratación se da cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios, en beneficio de otra.

La reforma no es más que una simulación de la simulación de la subcontratación, dado que mientras en el artículo 12 primer párrafo la prohíbe determinadamente; en el artículo 13 la permite cuando se trate de servicios especializados o de ejecución de obras que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

También permite la subcontratación cuando se proporcionen servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, considerando esos servicios u obras como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Esa reforma permite la actuación de las agencias de empleo o intermediarios que

intervienen en el proceso de contratación de personal, permitiéndoles su participación en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros; no las considera patrones ya que este carácter, dice la reforma, lo tiene quien se beneficia de los servicios.

Tal vez el único beneficio que esta reforma traería para el trabajador o trabajadora es que la persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

Como se advierte, la reforma de 2021 no eliminó la subcontratación, sólo estableció requisitos regulatorios a las personas físicas o jurídico colectivas que la realizan y para quienes contratan; lo que no generó cambios significativos para los derechos humanos de la clase trabajadora, en esencia sigue vigente la subcontratación.

## **DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO, PROFESIÓN, INDUSTRIA O COMERCIO**

Este Derecho contemplado en el artículo 5º Constitucional, fue de los Derechos Humanos que conformaron el Liberalismo Social, al reconocer los derechos de carácter social en nuestra Ley fundamental, dado que señala que toda persona tiene derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, que el ejercicio de esta libertad sólo podrá limitarse por determinación de autoridad competente y dentro de los términos que marque la ley.

Así también contempla que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Este Derecho Humano no fue afectado por la reforma laboral de 2017.

## **DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, REUNIÓN Y MANIFESTACIÓN**

Consiste en que las personas tenemos derecho a agruparnos pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente las ciudadanas y los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

También tenemos derecho a congregarnos de forma libre, pacífica y con fines lícitos; sin embargo, este derecho está limitado a los extranjeros en asuntos políticos del país.

Asimismo, contempla el derecho a formar parte de una asamblea o reunión que tenga como propósito expresar o exponer cualquier idea, petición o protesta a la autoridad, pero las manifestaciones deben ser pacíficas y con respeto a la dignidad de las personas y a las leyes.

Este Derecho Humano es considerado en la reforma de 2017 dado que modifica significativamente los derechos colectivos de los trabajadores, como la libre asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

De manera concreta el artículo 358 regula los derechos de libre afiliación y participación en los sindicatos, federaciones y confederaciones; que nadie puede ser obligado a formar parte de alguna de estas organizaciones; que los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno derecho del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género; que el periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

Respecto de las sanciones a los afiliados, además de ser acordes con la Ley Federal del Trabajo y los estatutos, debe cumplirse con los derechos de audiencia y debido

proceso del involucrado.

La rendición de cuentas completa y detallada de la administración del patrimonio por parte de la directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, aunque esta obligación ya se encontraba regulada antes de la reforma.

## **DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA**

Se refiere al derecho subjetivo que tenemos las personas para ejercitar las acciones, en este caso, laborales ante los Tribunales Federales o Locales del Poder Judicial, para que se nos administre justicia de manera pronta, completa, imparcial y gratuita.

Este Derecho Humano constituye la parte nodal de la reforma del 1º de mayo de 2017, dado que implica el replanteamiento del sistema de justicia laboral por cuanto hace al apartado A del artículo 123 Constitucional.

No es extraño señalar que la Justicia Laboral tutelada por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje estaba al punto del colapso, los juicios eran extremadamente demorados, era comunes las negociaciones entre los servidores públicos y los patrones para retardar los asuntos y para evitar la ejecución de los laudos laborales, aunque no se debe descartar la negociaciones entre los representantes de la parte trabajadora y los servidores públicos para conseguir beneficios como la dilación de los juicios para obtener pago de salarios caídos, por mencionar algunos casos.

En primera instancia el artículo 685 fue reformado para modificar los principios rectores de la justicia laboral ante los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de las Entidades Federativas en materia laboral.

Otra modificación en pro de los Derechos Humanos para el patrón, más que para la

clase trabajadora, es la prelación del principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan; así como la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

Esta reforma le da una vuelta de 365 grados al paternalismo y proteccionismo que caracterizaba al derecho laboral de los trabajadores, dado que ya no será factible que los trabajadores ganen grandes cantidades de dinero, que en muchas de las veces no les correspondían, por un mal patrocinio de los abogados del patrón o porque los patrones por algún error procedimental no podían acreditar sus excepciones o defensas.

Ahora, como se advierte, la justicia laboral equilibra de una manera más justa y equitativa los derechos de ambas partes, porque el excesivo paternalismo y proteccionismo hacía la parte trabajadora había ocasionado un desequilibrio que llevaba a injusticias en contra del patrón.

Sin embargo; la deficiencia de la queja por parte del trabajador sigue prevaleciendo cuando su demanda sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la misma Ley reglamentaria deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuesto por el trabajador, al admitir la demanda la subsanará.

De nueva cuenta la reforma ubica al patrón o patrona y al trabajador o trabajadora en un plano de igualdad, al adherir el artículo 685 Bis, que garantiza su debida defensa y representación mediante la asistencia de un Licenciado en Derecho, pero cuando el Tribunal advierta que existe una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro; pero sólo los trabajadores o sus beneficiarios pueden solicitar que se les asigne un defensor público o de oficio.

## **DERECHO A LA IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY**

Este Derecho Humano se vincula a las normas de aplicabilidad de la ley en el ámbito temporal; es decir, cuando surjan controversias que resulten del reconocimiento de derechos y obligaciones de las personas, se aplicará la ley que se encuentre vigente, y sólo se aplicará la ley anterior cuando beneficie sus intereses o derechos.

## **DERECHO DE AUDIENCIA Y DEBIDO PROCESO LEGAL**

Se refiere al derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída por la autoridad competente, con las debidas formalidades y dentro de un plazo razonable, previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.

El debido proceso debe contemplar las formalidades que garanticen una defensa adecuada, es decir:

- i. El aviso de inicio del procedimiento:
- ii. La oportunidad de ofrecer las pruebas y alegar en su defensa;
- iii. Una resolución que resuelva las cuestiones debatidas, y
- iv. La posibilidad de impugnar la resolución mediante los recursos procedentes.

En materia laboral, la reforma de 2017, en el artículo 685 tercer párrafo privilegia la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

## **PRINCIPIO DE LEGALIDAD**

Hace referencia a que la autoridad debe cumplir las atribuciones que se determinan

en la Constitución, los Tratados Internacionales o la Ley, prohibiéndose que en el ejercicio de sus funciones sea arbitraria o abusiva contra las personas.

Las personas no pueden ser molestadas en sus bienes, posesiones, familia, integridad o derechos, sin que exista un mandamiento escrito emitido por autoridad competente y debidamente fundado y motivado.

Este Derecho Humano lo vemos inmerso en la Ley Federal del Trabajo de manera general, sin que la reforma lo haya trastocado ni a favor ni en contra de la clase trabajadora o patronal.

## **DERECHO AL TRABAJO**

Este Derecho Humano reitera lo que se ha tratado respecto de los Derechos Humanos Laborales; sin embargo, no sobra decir que permite a las personas gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno de las personas en su aspecto económico, social y cultural.

Significa el derecho a tener un empleo; un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna.

Además, el derecho al trabajo brindar seguridad económica y material, lo que permite el acceso a otros derechos como la alimentación, la educación, la salud, la seguridad social o la vivienda.

## **DERECHO EN EL TRABAJO**

Este Derecho Humano es visto desde dos perspectivas, como trabajo individual y como trabajo colectivo; en el primer caso, se refiere a las condiciones con las cuales

debe contar la persona para desarrollarse plenamente en su trabajo, por ejemplo, ser capacitada; ser protegida frente a la explotación; contar con condiciones de seguridad e higiene; trabajar un número de horas razonable; gozar de vacaciones y días festivos; a descansar y disfrutar del tiempo libre, así como permanecer o ascender en el trabajo, sin ser excluida o despedida por alguna circunstancia discriminatoria.

Sin duda, uno de los principios rectores que rigen el Derecho Individual del Trabajo y que da certeza y seguridad jurídica a la clase trabajadora es la declaración de nulidad de pleno derecho a la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Sin embargo, cuando ambas partes, trabajador o trabajadora y patrón o patrona decidan resolver un conflicto laboral relacionado con el finiquito o liquidación mediante convenio, para que éste sea válido, es necesario que se realice por escrito y que sea ratificado ante los Centros de Conciliación o ante el Tribunal el cual será aprobado por esas autoridades laborales siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

La aportación que hace la reforma de 2017 a este Derecho Humano en la adición al tercer párrafo del artículo 33, es que cuando ambas partes celebren dicho convenio sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas. Es decir, el trabajador o trabajadora que se vea obligado o que voluntariamente firme un convenio en el que de manera ventajosa o alevosa el patrón establezca cláusulas en las que renuncie a sus derechos laborales, podrá reclamar su nulidad ante el órgano jurisdiccional en materia laboral, lo que anteriormente no se encontraba claro en la Legislación Laboral.

En el segundo caso se hace referencia a la conformación e integración libre e independiente de sindicatos o asociaciones para la defensa de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo a través de la firma y modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley, producto de las negociaciones entre representantes del sindicato y el patrón; asimismo, garantiza la agrupación con otros sindicatos para fundar federaciones o confederaciones nacionales o internacionales e incluso suspender temporalmente el trabajo, mediante la huelga.

Sobre este tema ya se analizaron las reformas de 2017 en el derecho a la libertad de asociación, reunión y manifestación.

## **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Este Derecho Humano se encuentra estrechamente relacionado con el Derecho al Trabajo y el de Derechos en el Trabajo, consiste en la obligación que tiene el Estado de realizar las acciones pertinentes para proporcionar servicios médicos, protección económica por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, desempleo, invalidez o vejez.

La reforma de 2017 respecto de este Derecho Humano, adiciona la fracción X al artículo 25, para considerar la designación de beneficiarios, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuenciales, como uno de los requisitos que debe contener el escrito en el que constan las condiciones de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables.

## **DERECHO A LA REPARACIÓN POR VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS**

Como en la violación a cualquier Derecho Humano, en materia Laboral, los trabajadores y trabajadora tienen derecho a que el Estado les repare el daño o

menoscabo sufrido, de manera integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva, cuando la transgresión sea ocasionada por los órganos del Estado, es decir por cualquier servidor público del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial en sus tres niveles de gobierno, municipal, estatal o federal.

La reforma laboral en esencia no afecta Derechos Humanos de los Trabajadores y trabajadoras, pero de manera muy sutil reconoce el Derecho Humano de igualdad ante la ley entre la o el patrón y la o el trabajador, al dejar de lado los formulismos procedimentales durante la secuela procesal seguida ante Órganos Jurisdiccionales tutelados por el Poder Judicial, privilegiando la verdad real de los hechos que motivan las pretensiones del actor y las excepciones y defensas del demandado.

Este reconocimiento del Derecho Humano de igualdad ante la Ley, debilita el carácter proteccionista y paternalista que el Derecho Laboral tenía en favor de la clase trabajadora, colocando al trabajador y al patrón en un plano de equidad procesal, en donde ambas partes tienen los mismos derechos para ser oídos y vencidos en juicio.

Por su parte, la subcontratación (outsourcing) sigue existiendo, únicamente la reforma la reguló; los derechos sindicales, fueron reformados, pero en esencia ya existían antes de las reformas.

#### **4.3 REPERCUSIONES DEL PRINCIPIO DE VERACIDAD EN LAS ACCIONES LABORALES**

Las acciones descritas en este capítulo, normalmente son reclamadas cuando un trabajador demanda el despido injustificado; viéndose afectado por la prescripción de un año prevista en el artículo 526 de la (LFT, 1970), a excepción de los demás casos previsto en los artículos subsecuentes; es decir, sólo podrá reclamar los derechos que no le fueron respetados durante el año anterior a la presentación de

su demanda, debido a que los derechos anteriores ya prescribieron, tal es el caso del pago de salarios devengados, horas extraordinarias, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorio, pago de día de descanso semanal con su respectiva prima dominical, entre otros.

La razón por la que el trabajador no reclama en tiempo las prestaciones que le fueron negadas por el patrón a través del ejercicio de su acción ante el Tribunal laboral, es por el temor de que éste lo despidiera, lo hostigue, lo acose para que renuncie o, peor aún, lo amenace con denunciarlo por el delito de robo. La realidad es que las más de las veces el trabajador prefiere perder esos derechos a perder el trabajo o verse involucrado en un proceso penal por un delito que no cometió.

Por más que exista una extensa regulación del derecho laboral en nuestro país, el trabajador sigue siendo vulnerable ante el proceder del patrón.

En todo caso, se tienen que buscar mecanismos legales a través de los cuales se sancione a los patrones que despidan a sus trabajadores por el simple hecho de haber ejercitado sus acciones ante la autoridad laboral, antes de que se cumpla el año determinado para la prescripción.

Antes de la reforma de 2012 al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo los trabajadores veían compensada la conducta abusiva del patrón durante el tiempo que estuvo prestado sus servicios, con el pago de salarios caídos desde el momento del despido hasta que se ejecutara el laudo; sin embargo, después de esa reforma se limita al pago de salarios caídos de los últimos 12 meses, además de los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

También se veía compensado ese desequilibrio entre el patrón abusivo y el trabajador cuando antes de la reforma de 2019 al artículo 47, último párrafo, de la Ley de la materia, la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la

Junta, por sí sola determinaba la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido, como se puede observar:

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido (LFT, 1970 [2018]. 47).

Es decir, aun cuando el despido haya sido justificado, por el simple hecho de no realizar el aviso al trabajador o a la Junta, se consideraba injustificado. El trabajador ganaba por default (defecto), dado que el triunfo del trabajador no era porque tuviera la razón o porque hayan sido fundadas sus acciones, sino por el defecto en la notificación por parte del patrón.

En este orden de ideas, las acciones en el sistema procesal laboral mexicano que se analizan en la presente investigación se refieren a que el artículo 48 antes de la reforma de 2012 y, en particular el artículo 47 antes de la reforma de 2019, eran una forma de autotutela o autodefensa permitida por la ley para resolver el conflicto laboral. En donde no prevalecía el análisis lógico jurídico de las acciones del actor trabajador a través de su dicho sustentado en las probanzas ofrecidas, admitidas y desahogadas, sino un tema de venganza en contra del patrón, permitido por la propia ley.

El dilema es que no todos los patrones son abusivos y arbitrarios y, no todos los trabajadores desempeñan su servicio con el cuidado y esmero al que están obligados; por lo tanto, esa forma de autotutela o autodefensa en muchos de los casos resultaba ser injusta y oportunista.

En esta tesitura, la reforma del 1º de mayo de 2019 al artículo 47, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que es la que motiva la presente investigación, obliga al trabajador a acreditar fehacientemente las acciones demandadas del patrón, mediante las pruebas que considere idóneas al caso concreto. A fin de que el Juez Laboral administre justicia basada en la realidad y en la verdad y no en un defecto o

error por parte del patrón, al que dar dicha reforma de la siguiente manera:

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado (LFT, 1970 [2019]. 47)

Lo que permitirá que los asuntos se atiendan de fondo y no se resuelva por no cubrir formalismos legales que son superados con la verdad y la realidad histórica de los hechos.

Además, la reforma de mérito debilita el carácter paternalista y protector hacia el trabajador que caracteriza a esta rama del derecho social, para buscar una justicia más equitativa para ambas partes.

El patrón tiene gran ventaja sobre el trabajador en muchos aspectos que terminan convirtiéndose en atropellos a sus derechos laborales consagrados en la Constitución, en la propia ley Secundaria, en los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y Laborales, en los Contratos Individuales de Trabajo, Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, por lo que es conveniente que se busquen mecanismos científico-jurídicos para que las sentencias que se emitan se apeguen a una justicia real y verdadera.

Lo que implica que se continúen haciendo reformas procedimentales para equilibrar ese poder económico, social y cultural del patrón con la vulnerabilidad del trabajador en esos mismos aspectos, a fin de que el trabajador esté en posibilidad de ejercitar las acciones precisas para reclamar los derechos que le fueron transgredidos, sin que se vea en la necesidad de mentir o de aprovecharse de los errores o deficiencias de forma cometidas por el patrón para hacer valer sus derechos.

La mejor manera de lograrlo es que la Ley Federal del Trabajo contemple en el capítulo relativo a las acciones, todas las acciones a las que tiene derecho a ejercitar el trabajador, de una manera concreta y de fácil lectura, a fin de que el trabajador

pueda identificar los derechos que le fueron vulnerados e identifique de manera precisa la acción que debe ejercitar, la cual debe estar sustentada en todo momento en el principio de veracidad.

Por otro lado, la transición de la justicia laboral del Poder Ejecutivo al Poder Judicial, a través de la reforma de 2017 a los artículos 107 y 123 Constitucionales, promete un cambio significativo a la forma de administrar justicia, dado que el Poder Judicial de origen ostenta la facultad jurisdiccional, con una amplia experiencia en la solución de conflictos mediante el proceso judicial en distintas ramas del Derecho, en donde las fases procesales se han desarrollan con mayor prontitud a diferencia de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Por señalar algunos ejemplos, mientras que en las materias civil, familiar y mercantil se acuerdan las promociones a más tardar dos días después de haber sido presentadas, en las Juntas se han acordado hasta después de 6 meses o más, mientras en esas materias las sentencia se dictan a los quince días de pasar los autos al Juez, en las Juntas se emite el laudo dos o tres años después de pasar a la vista del representante del Estado.

Por lo tanto, se considera que las repercusiones que tiene la reforma laboral de 2019 a las acciones laborales es positiva y prospectiva, dado que se dirige a una administración de justicia laboral equitativa para ambas partes, ejercida por Poder Judicial Federal o Estatal con una infraestructura, experiencia y capacitación a través del Consejo de la Judicatura, que permitirá un adecuado desarrollo de los procesos laborales, en donde se espera que se anule la intervención y manipulación de las empresas o de los sindicatos de los trabadores para conseguir una resolución a su favor sin que tengan la razón y el derecho.

En este orden de ideas y de acuerdo al resultado de la investigación realizada, como respuesta a las preguntas del planteamiento del problema consistentes en *¿Con la reforma laboral del año de 2019, se modificó el tipo de verdad y realidad buscado*

*en el proceso laboral? y ¿Qué efectos tiene la modificación del tipo de verdad y realidad buscado en el proceso laboral?* podemos afirmar que con la reforma de 2019 se modificó el tipo de verdad y realidad y los efectos generados son que ahora el trabajador tiene que acreditar fehacientemente los hechos que sustentan sus pretensiones laborales en base a la verdad y a la realidad.

Asimismo, la falta de aviso del despido por parte del patrón o del Tribunal al trabajador ya no va a dar motivo para considerar que el despido fue injustificado, lo que significa que la carga de la prueba la tienen ambas partes, ya no sólo el patrón, aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, no lo prevean de manera explícita.

Lo que significa que ha tomado fuerza y valor en los juicios laborales el principio de priorización del fondo sobre la forma contenido en el artículo 17 párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al priorizar la veracidad y la realidad en el despido en armonía con los derechos humanos tanto de la parte trabajadora, como de la patronal, debilitando con el ello el carácter protector hacia el trabajador que caracteriza a la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, con convicción se puede afirmar que con sustento en lo analizado en esta investigación y preponderantemente en los motivos y razonamientos establecidos en este capítulo cuarto, que la hipótesis que se planteó al inicio de este trabajo consistente en que: “la reforma del primero de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo modifica el tipo de verdad en los procesos laborales”, sí fue comprobada.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho Laboral nace de la Constitución de Querétaro como resultado de diversos reclamos de justicia laboral que realizó la clase trabajadora.

**SEGUNDA.-** El Constituyente subsanó la desigualdad que existía entre el patrón y el trabajador impregnando al Derecho Laboral de ciertos caracteres como el de ser un derecho protector de la clase trabajadora; ser un derecho en constante expansión; ser un mínimo de garantías sociales para los trabajadores; ser un derecho irrenunciable y; ser un derecho reivindicador de la clase trabajadora.

**TERCERA.-** Existe una gama de Derechos Humanos con aspectos laborales, así como Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral que constituyen las herramientas jurídicas a través de las cuales los patrones y principalmente los trabajadores sustentan sus acciones labores.

**CUARTA.-** Existe una vasta regulación sobre Derecho Laboral en México, partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Federal del Trabajo; la Ley de Ayuda alimentaria para los trabajadores y; La Ley del Instituto del Fondo Nacional para el consumo de los Trabajadores.

**QUINTA.-** Con la reforma de 2017 y 2019 a nuestro sistema de justicia laboral, se augura un cambio trascendental en la justicia laboral, el cual debe ir acompañado de ejercicio de acciones basadas en teorías que dignifiquen cada vez más la labor del litigante a través del conocimiento científico y no empírico.

**SEXTA.-** La teoría de las acciones en el sistema procesal laboral mexicano, eran una forma de autotutela o autodefensa permitida por la ley para resolver el conflicto laboral, en donde no prevalecía el análisis lógico jurídico de las acciones del actor trabajador a través de su dicho sustentado en las probanzas ofrecidas, admitidas y

desahogadas, sino un tema de venganza en contra del patrón, permitido por la propia ley.

**SÉPTIMA.-** La reforma de 2019 al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, obliga al trabajador a acreditar fehacientemente las acciones demandadas del patrón, en estricto apego al principio de veracidad contenido en el artículo 685 de la misma Ley.

**OCTAVA.-** Las repercusiones que tiene el principio de veracidad, nacido de la reforma laboral de 2019, a las acciones laborales es positiva y prospectiva, dado que se dirige a una administración de justicia laboral equitativa para ambas partes.

## VII. PROPUESTA

Se propone agregar los artículos 870 Ter y 870 Quáter, los cuales se agruparán en un apartado que se denominará Sección Primera del Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo; así como se propone modificar el nombre de la actual Sección Primera y la Segunda para que queden como Segunda y Tercera, respectivamente, como a continuación se especifica:

### CAPITULO XVII

#### Del procedimiento ordinario

**Artículo 870.- .....**

**Artículo 870 Bis.- .....**

#### Sección Primera

#### Acciones Laborales

**Artículo 870 Ter.-** La acción procede en el juicio laboral aun cuando no se exprese su nombre, siendo suficiente que se narren con claridad y veracidad los hechos, en términos del artículo 685 de esta ley, para que el Tribunal en el momento de admitir la demanda, la subsane.

**Artículo 870 Quáter.-** En el juicio laboral se podrán ejercer las siguientes acciones:

- I. **Trabajo digno.** Esta acción procede cuando no se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador o trabajadora; entendiéndose por tal, cuando se contravenga lo establecido en el artículo 2 de esta normatividad y tiene por efecto restituir las condiciones de trabajo digno o decente.
- II. **Igualdad entre trabajadores y trabajadoras.** Procede esta acción al materializarse discriminación contra las mujeres cuando se contrarié el quinto párrafo del artículo 2º de esta Ley y, tiene por efecto restituir las

condiciones igualitarias entre hombres y mujeres.

- III. **Hostigamiento.** Procede ésta acción cuando se materializa lo previsto en el artículo 3 bis, inciso a) de esta Ley y, tiene por efecto que erradicar el hostigamiento que sufre la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.
- IV. **Acoso sexual.** Procede esta acción cuando se materializa lo previsto en el artículo 3 bis inciso b) de esta Ley y tiene por efecto erradicar el acoso sexual que sufre la víctima frente al agresor o agresora.
- V. **Libertad laboral.** Esta acción procede cuando se viole lo previsto en el artículo 4 de esta Ley y, tiene como efecto garantizar el derecho a la libertad laboral.
- VI. **Actos Jurídicos Simulados.** Esta acción procede cuando el patrón oculte un vínculo laboral con actos jurídicos apócrifos en términos de lo previsto en el artículo 5, fracción XIV de esta Ley y, tiene como efecto garantizar el principio de veracidad que debe imperar en las relaciones laborales.
- VII. **Control de Convencionalidad.** Estas acciones derivan de los derechos laborales consagrados en Tratados y Convenios Internacionales, así como en Sentencias y Jurisprudencias de Tribunales Internacionales, aun cuando esos derechos no se encuentren contenidos en nuestro sistema jurídico laboral, incluso cuando lo contradigan, en términos de lo que dispone el artículo 6 de la presente Ley y, tiene como efecto el reconocimiento y protección de los derechos humanos laborales de las o los trabajadores establecidos en los instrumentos jurídicos antes mencionados.
- VIII. **Preferencia Laboral por nacionalidad.** Esta acción tendrá por efecto garantizar el derecho de preferencia laboral por nacionalidad y se ejercita cuando el patrón prioriza la contratación de trabajadores extranjeros en términos de lo que dispone el artículo 7 de la presente Ley.

- IX. **Reconocimiento de categoría de trabajador.** Esta acción tendrá por efecto que se reconozca la categoría de un trabajador por las funciones que realiza y no por el nombramiento que se le dé al puesto; por lo tanto, la categoría podría ser de confianza o como trabajador general, en términos de lo que disponen los artículos 8 y 9 de la presente Ley.
- X. **Nulidad de subcontratación (outsourcing).** Esta acción tendrá por efecto que se anule la subcontratación que contravenga lo previsto en los artículos del 12 al 15 de esta Ley; así como considerar patrón al que se beneficie de los servicios de acuerdo al párrafo 2 del artículo 12.
- XI. **Acciones de trabajadores menores de edad.** Esta acción tiene por efecto el reconocimiento de la capacidad de ejercicio que tienen los menores de edad para hacer valer sus derechos laborales, en términos de los artículos 22, 22 Bis y 23 de la presente Ley.
- XII. **Declaración de trabajo por tiempo indeterminado.** Ésta acción se ejercita para que se declare que la relación laboral es por tiempo indeterminado cuando no se actualice ninguna de las hipótesis contenidas en el artículo 35 de la presente Ley.
- XIII. **Subsistencia de la materia de trabajo.** Esta acción tiene por efecto el reconocimiento de la existencia de la materia de trabajo y la continuidad en la relación laboral en las contrataciones por tiempo determinado, por obra determinada o por temporada en términos de lo que dispone el artículo 39 de esta Ley.
- XIV. **Nulidad de renuncia de derechos laborales.** Esta acción tiene por efecto anular la renuncia que hagan los trabajadores a sus derechos laborales, aun cuando hayan firmado y/o colocado su huella dactilar, en términos de lo que dispone el artículo 33 de esta Ley.
- XV. **Irretroactividad de las condiciones laborales pactadas en los**

**convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones.** Esta acción tiene por efecto garantizar los derechos y prestaciones de los trabajadores al momento de alguna modificación o eliminación de condiciones laborales que afecte los derechos de los trabajadores previamente pactados en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones; así como evitar la discriminación y reconocer el derecho de preferencia por antigüedad, en términos de lo que dispone el artículo 34 de la presente Ley.

XVI. **Responsabilidad por sustitución de patrón.** Esta acción tiene por efecto evitar que el patrón deje de cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales con el trabajador bajo el pretexto de que ha sido sustituido por otro patrón, en términos de lo que dispone el artículo 41 de la presente Ley.

XVII. **Pago de salarios por prisión preventiva.** Esta acción tiene por efecto que al trabajador o trabajadora se le paguen los salarios que dejó de percibir por haber sido recluido en prisión preventiva, en los términos descritos en el artículo 42, fracción III parte in fine de esta Ley.

XVIII. **Reincorporación a la actividad laboral después de haber sido absuelto.** Esta acción tiene por efecto que el trabajador o trabajadora sea reincorporado a su fuente laboral después de haber sido absuelto por la comisión de un delito, en términos de lo que dispone el artículo 42, fracción II, de la presente Ley.

XIX. **Descanso durante la jornada laboral.** Esta acción tiene por efecto que se le respete al trabajador o trabajadora de un descanso por cada jornada laboral en términos de lo que dispone el artículo 63 de la presente Ley.

XX. **Pago de horas extras.** Esta acción tiene por efecto que se le pague al trabajador o trabajadora el tiempo extraordinario que laboró, en términos de lo que disponen los artículos del 65 al 68 de la presente Ley.

- XXI. **Día de descanso semanal.** Esta acción tiene por efecto que se les respete a las o los trabajadores un día de descanso a la semana en términos de lo que disponen los artículos del 69 al 73 de la presente Ley.
- XXII. **Pago de prima dominical.** Esta acción tiene por efecto que se le pague una prima dominical a los y las trabajadoras que laboren en día domingo en términos de lo que dispone el artículo 71 de la presente Ley.
- XXIII. **Vacaciones.** Esta acción tiene por efecto que el patrón otorgue un periodo vacacional al trabajador o trabajadora, en los términos descritos en los artículos del 76 al 79.
- XXIV. **Prima vacacional.** Esta acción tiene por efecto que el patrón pague al trabajador o trabajadora una prima vacacional en los términos descritos en el artículo 80 de la presente Ley.
- XXV. **Constancia de antigüedad y vacacional.** Esta acción tiene por efecto que el patrón les entregue a los y las trabajadoras su constancia de antigüedad de manera anual, tal como lo prevé el artículo 81 de la presente Ley.
- XXVI. **Declaración del salario integral.** Esta acción tiene por efecto que se declare a los y las trabajadoras su salario integral a fin de evitar que el patrón realice simulaciones que los perjudiquen al ejercitar sus derechos laborales, en términos de lo que dispone el artículo 84 de la presente Ley.
- XXVII. **Salario remunerador.** Esta acción tiene por efecto que el trabajador reciba un salario remunerado a fin de eliminar la discriminación laboral y garantizar la igualdad laboral, en términos de lo que disponen los artículos 85 y 86 de la Ley.
- XXVIII. **Aguinaldo.** Esta acción tiene por efecto obligar al patrón a que pague el aguinaldo a los y las trabajadoras.

- XXIX. **Pago de salarios devengados.** Esta acción tiene por efecto evitar dilaciones en el pago de los salarios a los trabajadores, en los términos de lo descrito en el artículo 88 de la presente Ley.
- XXX. **Recibos de pago.** Esta acción tiene por efecto que el patrón entregue a los y las trabajadoras sus recibos de pago, tal como lo prevé el artículo 101 de esta Ley
- XXXI. **Nulidad de multa al trabajador.** Esta acción tiene por efecto anular las multas que el patrón le realice al trabajador por cualquier causa, tal como lo prevé el artículo 107 de la presente Ley.
- XXXII. **Derecho preferencial de pago.** Esta acción tiene por efecto garantizar el derecho preferencial de pago a los trabajadores, respecto de cualquier otro pago, en los términos descritos en los artículos 113 y 114 de la presente ley.
- XXXIII. **Declaración de beneficiario del trabajador fallecido.** Esta acción tiene por efecto declarar al o a los beneficiarios de un trabajador o trabajadora fallecida, que el patrón les realice el pago de las prestaciones e indemnización pendientes de cubrirse, en los términos del artículo 115 de la presente Ley.
- XXXIV. **Participación de utilidades de la empresa.** Esta acción tiene por efecto que el patrón les pague a los trabajadores la participación de las utilidades de las empresas, en términos de lo que disponen los artículos 117 a 131.
- XXXV. **Útiles, instrumentos y materiales de trabajo.** Esta acción tiene por efecto que el patrón les entregue a los y las trabajadoras los útiles, instrumentos y materiales de trabajo, en los términos descritos en el artículo 132 fracción III.
- XXXVI. **Permiso de paternidad.** Esta acción tiene por efecto que el patrón

otorgue a los trabajadores un permiso de paternidad, como lo prevé el artículo 132, fracción XXVII Bis de la presente Ley.

XXXVII. **Contratación sin discriminación.** Esta acción tiene por efecto erradicar la discriminación por parte del patrón al momento de realizar contrataciones, en los términos descritos en el artículo 133 fracción I; así como sancionar con una multa de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón o sus representantes cuando se nieguen a aceptar trabajadores por cualquier acto de discriminación.

XXXVIII. **Permiso a los trabajadores desaparecidos.** Esta acción tiene por efecto que el patrón otorgue un permiso sin goce de sueldo a los y las trabajadoras declaradas judicialmente desaparecidas, en los términos previstos en el artículo 132 fracción XXIX de la presente Ley.

XXXIX. **Créditos a través del FONAVIT.** Esta acción tiene por efecto garantizar que el patrón de las empresas realice una aportación del cinco por ciento sobre los salarios de las y los trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda, tal como lo prevé el artículo 136 de la presente Ley.

XL. **Capacitación y adiestramiento.** Esta acción tiene por efecto garantizar que los patrones otorguen a sus trabajadoras y trabajadores capacitación o adiestramiento en su trabajo, tal como lo prevé el artículo 153, inciso A); así como sancionar con una multa de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización al patrón que incumpla dicha obligación.

XLI. **Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.** Esta acción tiene por efecto reconocer al trabajador y trabajadora el derecho de preferencia, de antigüedad y de ascenso, en términos del artículo 154 de la presente Ley.

XLII. **Prima de antigüedad.** Esta acción tiene por efecto reconocer la antigüedad laboral de los y las trabajadoras a través de una prima, en los términos descritos en el artículo 162 de la presente Ley.

- XLIII. **Derecho a la Seguridad e Higiene, a la Prevención y a la Indemnización de los Riesgos en el Trabajo.** Esta acción tiene por efecto reconocer a las y los trabajadores el derecho a la Seguridad e Higiene, a la Prevención y a la Indemnización de los Riesgos en el Trabajo, en los términos descritos en los artículos 472 al 513 de la presente Ley.
- XLIV. **Derecho a ser inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social o el equivalente.** Esta acción tiene por efecto garantizar que los y las trabajadoras sean inscritas al Instituto de Seguridad Social que corresponda y a que se paguen las cuotas respectivas en los términos descritos en el artículo 337 fracción IV.
- XLV. **El despido injustificado.** Esta acción tiene por efecto que los y las trabajadoras sean reinstaladas en el puesto que venían desempeñando o que se les pague una indemnización por haber sido despedidos injustificadamente, en los términos descritos en el artículo 48 de la presente Ley.

.....

**Sección Segunda**  
**Audiencia Preliminar**

.....

**Sección Tercera**  
**Audiencia de Juicio**

.....

## VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

### Bibliográficas

Capítulo Tercero. (2023, 24 de enero) El Derecho en la Edad Antigua. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3263/5.pdf>

Dávalos, J. (1994). Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa.

De la Torre, E. (2019). “Notas para el estudio del trabajo y de las comunicaciones en México. La Compañía de Tranvías y las luchas obreras, 1900-1945”, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas

García, C. y García, B. (2007) Teoría Constitucional, IURE Editores, S. A de C.V.

Ortiz-GA, Guerra, P. y Barragán-CJN. (2020) Análisis de la nueva reforma laboral en México. Vincula Tégica EFAN.

Pallares, E. (1977). Diccionario de Derecho Procesal Civil. (11ª ed.). Editorial Porrúa, S. A.

Sagastume, M. (1991) ¿Qué son los Derechos Humanos? Evolución Histórica. Tipografía Nacional de Guatemala C.A.

Santa Biblia. (2010) editorial Nueva Traducción Viviente, Tyndale House Publishers, Inc., Carol Stream, Illinois, EE.UU.

Tena, F. (1999). Leyes Fundamentales de México 1808-1999. (22ª ed.) Editorial

Porrúa.

## **Hemerográficas**

El Sol de Toluca. Secretaría del Trabajo registra 4 mil 500 juicios laborales.  
<https://www.elsoldetoluca.com.mx/local/secretaria-del-trabajo-registra-4-mil-500-juicios-laborales-martha-hilda-3965828.html>

Lector 21. Un juicio laboral cambió la historia municipal en EDOMÉX.  
<https://lector24.com/blog/2018/02/15/juicio-laboral-cambio-la-historia-municipal-en-edomex/>

## **Electrónicas**

Alonso, F. (2020, 21 de mayo). 1. Las fuentes jurídicas: Estado de la cuestión.  
<https://egiptologia.com/conceptos-de-justicia-ley-y-derecho-en-el-antiguo-egipto/>

Albarado, A. (2016). Los conceptos de instancia y acción procesal como instancia bilateral. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4250/8.pdf>

Carmona, D. (1912) La Casa del Obrero Mundial. Memoria Política de México  
<http://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/9/22091912.html>

Carreón, R. (2012). Derechos Humanos, Garantía Individuales y Derechos Fundamentales, Problema terminológico o conceptual. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3171/7.pdf>

Concepto (2023, 04 de enero). <https://concepto.de/principios/#ixzz7op2T9B7R>

Constitución de Apatzingan 1814,(2023, 23 de enero)

[http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const-apat.pdf](http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const-apat.pdf)

Constitución de 1824, (2023, 23 de enero)

[http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const\\_1824.pdf](http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1824.pdf)

Constitución de 1857, (2023, 23 de enero)

[https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const\\_mex/const\\_1857.pdf](https://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1857.pdf)

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1981),

[https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion\\_ADH.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf)

Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (2021,10 de junio) 1.1

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (2 De mayo De 1948).

[http://cedhj.org.mx/transparencia/II/II\\_B/tratados/Declaraciones/1.1.pdf](http://cedhj.org.mx/transparencia/II/II_B/tratados/Declaraciones/1.1.pdf)

Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (2021, 10 de junio) Los tratados y Convenciones Internacionales suscritas por México.

[http://cedhj.org.mx/tratados\\_y\\_convenios.asp](http://cedhj.org.mx/tratados_y_convenios.asp)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2021, 1 de mayo) ¿Qué son los Derechos Humanos? <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos->

<https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,derechos%20humanos%2C%20sin%20discriminaci%C3%B3n%20alguna.>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2021, 1 de mayo). Una visión crítica. <https://www.hrw.org/es/report/2008/02/12/la-comision-nacional-de-los-derechos-humanos-de-mexico/una-evaluacion-critica>

Brindis, R. (2018) Problemas Actuales del Derecho Laboral en México. Revista Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-%20derechos/article/view/12673/14215>

Dávalos, José. (2016) “El Constituyente Laboral. Grandes temas Constitucionales”. Secretaría de Gobernación, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>

Declaración de los Derechos del Niño (1959). [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Provictim/1LEGISLACI%C3%93N/3InstrumentosInternacionales/E/declaracion\\_derechos\\_nino.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Provictim/1LEGISLACI%C3%93N/3InstrumentosInternacionales/E/declaracion_derechos_nino.pdf)

Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social (1969), <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/INST%2015.pdf>

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967). <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Tratlnt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>

Declaración sobre la Raza y los prejuicios raciales (1978), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-race-and-racial-prejudice>

Declaración Universal de los Derechos Humanos [DUDH] (1948) [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/sp](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/sp)

n.pdf

Definición.DE. (2023, 04 de enero). <https://definicion.de/accion/>

Enciclopedia Humanidades (2023, 24 de enero)

<https://humanidades.com/edad-antigua/#ixzz6OLx6c05a>

Etimologías de Chile (2022, 14 de mayo). Radicación de la palabra acción.

<http://etimologias.dechile.net/?accio.n#:~:text=La%20palabra%20%22acci%C3%B3n%22viene%20del,acto%2C%20activo%20y%20tambi%C3%A9n%20reacci%C3%B3n.>

Etimologías de la Lengua Española (2022, 14 de mayo)

<https://etimologia.wordpress.com/2008/04/02/accion/>

García, J. (1997) Por fin, Luhmann. Revista de Libros.

<https://www.revistadelibros.com/articulos/la-teoria-social-de-niklas-luhmann>

García, M. y/os, "Reforma laboral en México, ¿Solución a la justicia social?", RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, vol. 5, núm. 9, enero-junio, 2016 Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954318014>

García-Ramírez, S. (2016) Derecho de los Servidores Públicos. Colección Nuestros Derechos, edición UNAM-INEHRM.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4324/7.pdf>

Grupo Anarquista Apoyo Mutuo (2019, 13 de enero). El Trabajo en la Edad Media.

<http://apoyomutuo.org/el-trabajo-en-la-edad->

media/#:~:text=La%20producci%C3%B3n%20se%20realizaba%20para,como%20l  
os%20medios%20de%20producci%C3%B3n.

Herrera, Patricio (2016). "Vicente Lombardo Toledano y su cruzada obrera continental: entre colaboraciones y conflictos, 1927-1938". Izquierdas (Santiago) no.26 Santiago. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50492016000100003](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492016000100003)

Historia National Geographic. (2023, 24 de enero). Antiguo Egipto. <https://historia.nationalgeographic.com.es/temas/antiguo-egipto>

Historia Universal (2023, 24 de enero) Edad Antigua. Cultura Griega. <https://mihistoriauniversal.com/edad-antigua/cultura-griega/>

Las leyes de Indias, Tomo Primero (1989).Biblioteca Digital, Textos de Derecho, recuperado el 21 de enero de 2023 de <https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2021/12/260.-Leyes-de-Indias-T.-I-Guardia.pdf>

Molina, S. El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo. (2023, 24 de enero). <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

Montilla, J. (2008) La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda. Cuestiones Jurídicas, vol. II, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 89-110, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>

Moranchel M. (2017). Compendio de Derecho Romano. [http://www.cua.uam.mx/pdfs/revistas\\_electronicas/libros-](http://www.cua.uam.mx/pdfs/revistas_electronicas/libros-)

electronicos/2017/Compendio/CompendiodeDerechoInteractivo.pdf

Nordlich (2023, 13 de enero) Historia Antigua I: Próximo Oriente y Egipto (Primera parte: Mesopotamia). <https://nordlich.blogspot.com/2013/01/historia-antigua-i-proximo-oriente-y.html>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH] (2021, 11 de junio) ¿En qué consisten los derechos humanos? <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

¿En qué consisten los derechos humanos?  
<https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

Organización de los Estados Americanos. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre [DADDH], (1948), <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2021, 10 de junio) ¿Cómo protege el derecho internacional los derechos humanos? <https://www.un.org/es/about-us/udhr/foundation-of-international-human-rights-law>

Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1948) La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (1948) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicalización. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Organización Internacional del Trabajo. (1949) Convenio sobre la Protección del

Salario.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (1951) Convenio sobre Igualdad de Remuneración.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (1952) Convenio sobre la Seguridad Social

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (1971) Convenio sobre los representantes de los trabajadores.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (1983) Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO)

Organización Internacional del Trabajo. (1949) Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100>

0\_INSTRUMENT\_ID:312243:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1930) Convenio sobre el trabajo forzoso.  
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210>

0\_INSTRUMENT\_ID:312174:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1957) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210>

0\_INSTRUMENT\_ID:312250:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1957) Convenio sobre la edad mínima.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210>

0\_INSTRUMENT\_ID:312283:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1999) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210>

0\_INSTRUMENT\_ID:312327:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1976) Convenio sobre la consulta tripartita (Normas Internacionales del Trabajo).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C144](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144)

Padrón, M. y/os. (2018). "Trabajo y derecho en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral" Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

file:///C:/Users/Estefana%20L%C3%B3pez/Desktop/DOCTORADO%20EN%20DE REC

HO%20PARLAMENTARIO/ASIGNATURAS/TRABAJO%20TERMINAL%20III/FUE

NTES%20DE%20CONSULTA%20CAPITULO%20II/las%20reformas%20laborales  
%20algu  
nos%20a%C3%B1os%20despues%20de%20su%20realizaci%C3%B3n.pdf

Porras, J. "Las comisiones de investigación del parlamento europeo. Un instrumento de control necesitado de reforma". (2017). Revista de Derecho Comunitario Europeo, 56, 201-231. <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.56.06>

Procuraduría de la Defensa del Trabajo [PROFEDET] (2023, 23 de enero). <https://www.gob.mx/profedet>

Real Academia Española (2022, 28 de diciembre). Diccionario de la Lengua Española. PRINCIPIO. Edición del Tricentenario, Actualización 2022, Fundación La Caixa. <https://dle.rae.es/principio>.

Remolina, F. (2006) El derecho burocrático en México. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260022.pdf>

Sanchis, G. E. (2023, 13 de enero) Concepciones del Trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. Universidad de Valencia, Departamento de Sociología y Antropología Social.  
<file:///C:/Users/BBTK%2010/Downloads/ecob,+CRLA0404120037A.PDF.pdf>

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El Derecho laboral burocrático y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/338572/El\\_Derecho\\_Laboral\\_Burocratico\\_y\\_el\\_TFCA.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/338572/El_Derecho_Laboral_Burocratico_y_el_TFCA.pdf)

Villalobos, A. (2021). Diferencia entre derechos humanos y derechos fundamentales (garantías individuales y garantías constitucionales). Revista

Hechos y Derechos del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma del Estado de México. 62 marzo-abril 2021.  
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15711/16635>

## **Legislación**

Congreso Constituyente (1917, 5 de febrero) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Diario Oficial de la Federación  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Congreso de la Unión. (1970, 1º de abril [2018]). Ley Federal del Trabajo [LFT]. Diario Oficial de la Federación.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

Congreso de la Unión. (1970, 1º de abril [2019]). Ley Federal del Trabajo [LFT]. Diario Oficial de la Federación.  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2006, 24 de abril) Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Diario Oficial de la Federación. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNCT.pdf>

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2011, 17 de enero) Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores [LAAT]. Diario Oficial de la Federación.  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAAT.pdf>