

## CAPÍTULO 7

# Sistemas de protección de los derechos humanos en las empresas en México

Alfredo Islas Colín

SUMARIO: I. Introducción. II. Mecanismos jurisdiccionales. III. Mecanismos no jurisdiccionales. IV. Fuentes de Consulta

### I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de Naciones Unidas, los derechos humanos son aquellas prerrogativas inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles, están contemplados en la ley y protegidos a través del derecho internacional, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional.<sup>284</sup>

Ante esto, los derechos humanos definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado, delimitando el poder del Estado y,

<sup>284</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>



al mismo tiempo, exigiendo que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de éstos.<sup>285</sup>

Pero, ¿en qué momento se enlazan los derechos humanos con las empresas?, esto debería ser contestado de forma inicial identificando a dicho ente como una “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.<sup>286</sup> Entonces la relación entre los derechos de todas las personas y esta unidad de organización conformada entre otros, por recursos humanos, es por demás compleja, ya que constituye un aspecto sustantivo y permanente en la realización de las actividades propias de una empresa y en la finalidad que busca.

Para poder asegurar los derechos humanos de las personas que laboran, es que tenemos la constitución de sistemas de protección jurisdiccional y no jurisdiccional de los derechos laborales, que se abordan en el presente capítulo.

### *1. Sistema de protección de derechos laborales en México*

Los derechos humanos laborales de fuente interna son los derechos fundamentales previstos en la Ley Fundamental mexicana, los cuales se vinculan al derecho laboral, como garantías de derecho social los previstos: a) en el artículo 1o., el derecho a la dignidad de la persona humana, el cual es el fundamento y base de todos los derechos humanos, que parte de la no discriminación por ningún concepto; b) en el artículo 3o., de ahí deriva el derecho a la educación como parte del desarrollo de la persona a través de la cultura; c) en el artículo 4o., el derecho a la vivienda digna para la seguridad la persona; d) el artículo 5o., el derecho

<sup>285</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, “Manual para parlamentarios Núm. 26”, Ginebra, 2016, p. 19. Disponible en [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf)

<sup>286</sup> Real Academia Española. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>



al trabajo en el que incluye el trabajo subordinado y el trabajo libre al decidir que se tiene libertad para ejercer el trabajo, profesión o comercio bajo la limitación únicamente que sea lícito, con este derecho se está previendo el desarrollo para una vida digna de la persona para tener los satisfactores necesarios tanto en lo personal como en lo colectivo porque incluye a la familia; e) en el artículo 9o. en correlación con el 123 constitucionales, el derecho a la libre asociación en términos en donde se prevé la libertad de los trabajadores a la libre decisión de asociarse en sindicato para conseguir la defensa de sus derechos laborales o para buscar su mejoramiento; f) en el artículo 123 constitucional, se estatuye, puntualmente reglamentado esos derechos fundamentales cuando prevé el derecho al trabajo digno (considerando jornadas de trabajo humanas, salarios remunerador, salarios sin discriminación), la protección de trabajo de las personas menores, la libertad de asociación sindical, la libertad del trabajo, la no discriminación laboral, el derecho a la huelga, entre otros. Pero, además, la Ley Reglamentaria de este precepto constitucional es la Ley Federal del Trabajo, que su última reforma es del día el 1 de mayo de 2019.

De conformidad con el mismo artículo 1º de la Carta Fundamental, los derechos humanos<sup>287</sup> son los “reconocidos” por la Constitución y en “los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte”.

Los derechos humanos laborales de fuente externa son los previstos en instrumentos internacionales que están vinculados al trabajo y las personas trabajado-

---

<sup>287</sup> “Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural que emanan de los atributos de las personas, y que los instrumentos internacionales les otorga, que el hombre posee por el mero hecho de serlo (considerado individual y colectivamente). Son inherentes a la persona, inalienables, imprescriptibles, iguales, fuera del alcance de cualquier poder político. Son una constante histórica y de la defensa que se hace de la persona y su dignidad. Buscan el orden público, el bien común, el desarrollo y la democracia”. Alfredo Islas Colín, 2002, “Criterios Jurisprudenciales en materia de Derechos Humanos”, en *Derecho Procesal Constitucional*, México, Porrúa, 2002, t. II, pp. 303 y ss.



ras como los previstos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ésta, es el organismo internacional especializado de la Naciones Unidas que se ocupa de promover los derechos laborales.

Actualmente, México tiene previsto la protección de los siguientes derechos humanos laborales:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical (Convenio Núm. 87) y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Convenio Núm. 98);
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (Convenios Núm. 29 y 105);
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil (Convenios Núms. 138 y 182); y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios Núms. 100 y 111).

En este contexto, la OIT celebra conferencias internacionales sobre los derechos laborales, en las cuales se adoptan los Convenios y Recomendaciones en la materia. De los Convenios de la OIT emitidos, México ha ratificado 80 convenios:<sup>288</sup>

---

<sup>288</sup> De los 80 Convenios ratificados por México, 66 están en vigor, nueve han sido denunciados un instrumento abrogado; uno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.



a) 8 convenios fundamentales (Ver Cuadro 1).

### Cuadro 1. Convenios de la OIT fundamentales ratificados por México

1	C029 - Convenio sobre el <b>trabajo forzoso</b> , 1930 (núm. 29);
2	C087 - Convenio sobre la <b>libertad sindical</b> y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
3	C098 - Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de <b>negociación colectiva</b> , 1949 (núm. 98). <b>Entra en vigor para México el 23 de noviembre de 2019.</b>
4	C100 - Convenio sobre <b>igualdad de remuneración</b> , 1951 (núm. 100);
5	C105 - Convenio sobre la <b>abolición del trabajo forzoso</b> , 1957 (núm. 105);
6	C111 - Convenio sobre la <b>discriminación</b> (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);
7	C138 - Convenio sobre la <b>edad mínima</b> , 1973 (núm. 138); y
8	C182 - Convenio sobre las peores formas de <b>trabajo infantil</b> , 1999 (núm. 182)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.

b) 1 de 4 convenios de gobernanza (prioritarios) (Ver Cuadro 2).

### Cuadro 2. Convenios de gobernanza de la OIT ratificados por México:

C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
---

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.



c) 58 de 178 Convenios Técnicos<sup>289</sup> ratificados por México que se encuentran en vigor. (Ver Cuadro 3)

**Cuadro 3.** Convenios técnicos de la OIT ratificados por México y que se encuentran en vigor

1.	Co08 - Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8);
2.	Co09 - Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9);
3.	Co11 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11);
4.	Co12 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12);
5.	Co13 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13);
6.	Co14 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14);
7.	Co16 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16);
8.	Co17 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17);
9.	Co19 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19);
10.	Co22 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22);
11.	Co26 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26);
12.	Co27 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27);
13.	Co30 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30);
14.	Co42 - Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42);
15.	Co43 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43);
16.	Co45 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45);

<sup>289</sup> De los 178 convenios técnicos de la OIT, México ha ratificado 71, de los cuales 58 están en vigor, nueve han sido denunciados, uno derogado y tres aún no están en vigor: **C046** - Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46); **C054** - Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54); y, **C109** - Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109).



17.	Co49 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49);
18.	Co52 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52);
19.	Co53 - Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53);
20.	Co55 - Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55);
21.	Co56 - Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56);
22.	Co58 - Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58);
23.	Co80 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80);
24.	Co90 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90);
25.	Co95 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95); Excluye el Artículo 11 en virtud de la ratificación del Convenio núm. 173 (acepta la Parte II);
26.	Co96 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96). Ha aceptado las disposiciones de la parte III;
27.	Co99 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99);
28.	C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); Ha aceptado las partes II, III, V, VI y VIII-X;
29.	C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106). El Gobierno declaró que el Convenio se aplica también a las personas empleadas en los establecimientos especificados en el artículo 3, párrafo 1;
30.	C108 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108);
31.	C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110);
32.	C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115);
33.	C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116);
34.	C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118) Ha aceptado las ramas a)-g);
35.	C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120);
36.	C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123) Edad mínima especificada: 16 años;



37.	C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124);
38.	C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131);
39.	C134 - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134);
40.	C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135);
41.	C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140);
42.	C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141);
43.	C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142);
44.	C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150);
45.	C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152);
46.	C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153);
47.	C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);
48.	C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159);
49.	C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160). De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7 a 9, 11, 12, 14 y 15 de la Parte II han sido aceptados;
50.	C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161);
51.	C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163);
52.	C164 - Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164);
53.	C166 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166);
54.	C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167);
55.	C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169);
56.	C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170);
57.	C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172);
58.	C173 - Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173). Ha aceptado las obligaciones de la parte II.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.





d) 1 Convenio técnico ratificado por México, pero derogado por la Conferencia internacional del Trabajo en su 107a. Reunión (2018).

#### **Cuadro 4. Convenio ratificado por México actualmente derogado**

1	Co21 - Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21). Convenio derogado, por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107a. reunión (2018).
---	--

e) Nueve Convenios denunciados por México.

#### **Cuadro 5. Convenios de la OIT denunciados por México (Estos convenios no están en vigor)**

1.	Co06 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6);
2.	Co07 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7);
3.	Co23 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23);
4.	Co32 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32);
5.	Co34 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34);
6.	Co62 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62);
7.	Co63 - Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63);
8.	C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107);
9.	C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores) 1959 (112).

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.



f) México no ha ratificado 41 convenios de la OIT: tres convenios de gobernanza, 38 convenios técnicos y seis protocolos.

### **Cuadro 6. Convenios de gobernanza de la OIT, no ratificados por México**

1.	Co81 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81);
2.	C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y
3.	C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

### **Cuadro 7. Convenios Técnicos de la OIT, no ratificados por México**

1.	Co77 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77);
2.	Co78 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78);
3.	Co94 - Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades), 1949 (núm. 94);
4.	Co97 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97);
5.	C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121);
6.	C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128);
7.	C130 - Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130);
8.	C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139);
9.	C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
10.	C145 - Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145);
11.	C146 - Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146);
12.	C147 - Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147);



13.	C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148);
14.	C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149);
15.	C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151);
16.	C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154);
17.	C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156);
18.	C157, Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157);
19.	C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162);
20.	C165 - Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165);
21.	C168 - Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168);
22.	C171, Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171);
23.	C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174);
24.	C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175);
25.	C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176);
26.	C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177);
27.	C178 - Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178);
28.	C179 - Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179);
29.	C180 - Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180);
30.	C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181);
31.	C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183);
32.	C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184);



33.	C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185);
34.	C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);
35.	C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188);
36.	C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189);
37.	C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y
38.	MLC, 2006- Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC, 2006).

### Cuadro 8. Protocolos de la OIT no ratificados por México

1.	Po29 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930;
2.	Po81 - Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947;
3.	Po89 - Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948;
4.	P110 - Protocolo de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958;
5.	P147 - Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976;
6.	P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.

Los convenios internacionales de la OIT celebrados por México, que “se ratificaron” y “los que no se ratificaron” clasificados por derechos humanos laborales, son:



Cvo.	Derechos humanos laborales	Convenio internacional de la OIT ratificado o no por México	
		Núm. de convenio "ratificado"	Núm. de convenio "no ratificado"
1.	Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo	11, 87, 98, 135 y 141	151 y 154
2.	Prohibición de trabajo forzoso	29, 105	P029
3.	Eliminación de trabajo infantil y protección de los niños y menores	6, 90, 123, 124, 138 y 182	77 y 78
4.	Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato	100 y 111	156 y 190
5.	Derecho a la administración e inspección del trabajo	63, 150 y 160	81, 129 P81
6.	Tiempo de trabajo	14, 30, 43, 49, 52, 106 y 153	171, 175 y P089
7.	Derecho a la Seguridad y salud en el trabajo	13, 45, 62, 115, 120, 155, 161, 167 y 170	139, 148, 162, 174, 176, 184, 187 y P155
8.	Derecho a la Seguridad social	12, 17, 19, 42, 102 y 118	121, 128, 130, 157 y 168
9.	Derechos de los Trabajadores migrantes	21	97 143
10.	Derechos de la Gente del mar	7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 54, 55, 56, 58, 108, 134, 163, 164 y 166	145, 146, 147, 165, 178, 179, 180, 185, MLC 2006 y P147
11.	Política y promoción del empleo	34, 96 y 159	122 y 181
12.	Derechos de los Pescadores	112	188
13.	Derechos de las Categorías específicas de trabajadores:	110 y 172 (*)	149, 177, 189 y P110 (**)
14.	Derechos de los Pueblos indígenas y tribales	107 y 169	



Cvo.	Derechos humanos laborales	Convenio internacional de la OIT ratificado o no por México	
		Núm. de convenio "ratificado"	Núm. de convenio "no ratificado"
15.	Derechos de los Trabajadores portuarios	27, 32 y 152	
16.	Derecho a los Salarios	26, 95, 99, 131 y 173	
17.	Derecho a la Orientación y formaciones profesionales	140 y 142	
18.	Derecho a las Consultas tripartitas;	144	
19.	Convenios sobre artículos finales	80 y 116	
20.	Protección de la maternidad		183
21.	Política social		94

(\*) Trabajadores en plantaciones y hoteles.

(\*\*) Personal de Enfermería, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos y sobre plantaciones.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la página de internet de la OIT.

Del conjunto de los derechos humanos laborales existen algunos previstos por las normas que la comunidad internacional acepta y reconoce en su conjunto que, a lo largo de los años se constituyen en normas consuetudinarias de amplia aceptación.

Es importante resaltar, que los derechos humanos, se encuentran formados a partir de procesos históricos y consignados en instrumentos internacionales, no necesariamente en la Constitución Política; por lo que pueden existir derechos humanos, que no sean derechos fundamentales, como son aquellos derechos no previstos en la Carta Fundamental, pero sí en instrumentos internacionales.<sup>290</sup>

<sup>290</sup> Por ejemplo, el derecho a la consulta previa, libre, informada y de buena fe que tienen las comunidades o pueblos indígenas de conformidad con el Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a Pueblos Indígenas y Tribales.



*La reforma constitucional de junio de 2011* trajo consigo un cambio en la esfera de protección de los derechos humanos y de sus garantías, al establecer que todas las autoridades deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, la protección conforme a estos principios incluye la relación existente entre las personas y las empresas, además de lo estipulado en el *Artículo 123, apartado A, de la Carta Magna*.

Derivado de la importancia de la protección de derechos humanos en materia persona-empresa, es que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha analizado que las obligaciones emanadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos deben versar en cuatro elementos: a) contar con leyes y políticas que establezcan obligaciones a las empresas de respeto a derechos humanos; b) hacer cumplir las leyes; c) establecer mecanismos de prevención para evitar que las empresas violen derechos humanos, y d) establecer mecanismos para investigar y sancionar a empresas que violen derechos humanos.<sup>291</sup>

Por tanto, el Estado Mexicano tiene la obligación de velar por los derechos humanos y construir los mecanismos de protección para las personas ante las empresas, los cuales se clasifican en jurisdiccionales y no jurisdiccionales, ambos, deben cumplir con las siguientes características:

1. Ser confiables, en tanto que las posibles víctimas recurren a ello porque perciben que van a resolver sus quejas y denuncias;
2. Accesibles, al no presentarse obstáculos administrativos o legales para que las posibles víctimas accedan a ellos;

---

<sup>291</sup> CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo de 2019, párr. 190.



3. Con procedimientos claros y resoluciones integrales, en tanto las posibles víctimas saben los alcances de la actuación de las instituciones que investigan sus quejas;

No discriminatorios, en tanto que la investigación de las quejas y denuncias de las posibles víctimas no establecen trato diferenciado, es decir sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición;

1. Transparentes, esto al proporcionar suficiente información a las posibles víctimas sobre el procedimiento de su investigación y sus avances y;
2. Buscan la reparación integral de la posible víctima, conforme a la Ley General de Víctimas y/o a las leyes estatales de víctimas, según corresponda.<sup>292</sup>

## II. MECANISMOS JURISDICCIONALES

Los mecanismos jurisdiccionales se encuentran a cargo del Poder Judicial, de acuerdo con la tradicional división de poderes, dentro del cual existen medios indirectos e instrumentos específicos de defensa, siendo los primeros de éstos: las garantías judiciales, el proceso jurisdiccional ordinario y la justicia administrativa.<sup>293</sup> Ahora bien, los instrumentos tutelares se han creado *exprofeso* para la protección jurisdiccional de los derechos humanos, siendo el principal el juicio de amparo, y de forma más reciente la controversia constitucional y la acción de inconstitucionalidad.

<sup>292</sup> *Ibid.*, párr. 202.

<sup>293</sup> Héctor Fix-Zamudio, *Protección jurídica de los derechos humanos*, México, CNDH, 1991, pp. 40-42.





Durante cien años en México los mecanismos jurisdiccionales para abordar conflictos laborales han estado a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en conflictos de competencia federal y en los de competencia estatal. Sin embargo, a partir del 24 de febrero de 2017, con la reforma a la fracción XX, del apartado A del artículo 123 Constitucional, dio lugar a un nuevo modelo de justicia laboral, con ello, los mecanismos jurisdiccionales también han cambiado, pues, existe el mecanismo en primera instancia que es la conciliación y, en otra instancia, la jurisdiccional a cargo del Poder Judicial.

La implementación de la reforma publicada el 1 de mayo de 2019, a la Ley Federal del Trabajo, representa un cambio de paradigma al modelo de la justicia laboral, de tal manera que según los artículos transitorios en tres años los mecanismos jurisdiccionales serán los tribunales del Poder Judicial de los estados y en cuatro años los tribunales del Poder Judicial de la Federación, en ambos casos, ante un juez laboral.<sup>294</sup>

### III. MECANISMOS NO JURISDICCIONALES

Los mecanismos no jurisdiccionales creados por el Estado mexicano conocen de violaciones a derechos humanos frente a las empresas de manera especializada, éstos buscan mediar y conciliar las relaciones entre las personas —dígase consumidores, trabajadores, usuarios de servicios financieros, usuarios de servicios médicos, etcétera— y las empresas.<sup>295</sup> Como vía principal de protección se en-

<sup>294</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Ter, fracción VI.

<sup>295</sup> Existen mecanismos no jurisdiccionales creados por el Estado y por las empresas. En el primer caso, identificamos además de la CNDH, al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, entre otros; mientras que, en el segundo caso, se identifica al *Ombudsman* bancario, para mayor referencia véase CNDH, Recomendación General Núm. 37, mayo de 2019, párr. 302.



cuentra la CNDH, organismo emanado del artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como puede constatare se faculta a la CNDH para conocer de quejas presentadas contra cualquier autoridad o servidor público, mediante recomendaciones públicas, no vinculatorias, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas.

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

La CNDH tiene una doble competencia para conocer de violaciones a derechos humanos derivadas de las actividades empresariales<sup>296</sup>: Directa, cuando se trata de empresas públicas que son las empresas productivas del estado y las empresas de participación estatal mayoritaria e Indirecta, cuando la violación de derechos humanos se actualice con participación de empresas privadas siempre y cuando exista tolerancia o anuencia de alguna persona servidora pública o autoridad. En este caso, se investigará la actuación de las autoridades con funciones de supervisión o control sobre empresas privadas.

---

<sup>296</sup> *Vid.* <https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>



Este diseño institucional permite que dicho organismo pueda conocer de las posibles violaciones a derechos humanos originadas por actividades empresariales, fungiendo como la cabeza de un sistema de reparación integral a las posibles víctimas en el contexto empresarial.

Aunado a lo anterior, resalta, en primera instancia, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), que es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene la misión de proteger los derechos de los trabajadores ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal.

### *1. Conciliación Previa en la Constitución*

En el nuevo modelo de la justicia laboral a partir de la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017, así como la reforma a la Ley Reglamentaria del artículo 123, Constitucional apartado A, se reconoce la instancia de conciliación, estos serán el Centro de Conciliación Federal y Registro Laboral para la competencia federal y los Centros de Conciliación de las entidades federativas.

Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones: Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional; tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

En el mismo orden dispone la Ley Reglamentaria que corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones: Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX



del artículo 123 constitucional; tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión y se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.<sup>297</sup>

En términos del artículo 123 apartado A, fracción XXII Bis, constitucional también se reconoce la negociación colectiva, conforme a los principios y procesos previstos en la Ley Federal del Trabajo y sus procedimientos.

#### IV. FUENTES DE CONSULTA

CNDH, *Recomendación General Núm. 37. Sobre el respeto y observancia de los derechos humanos en las actividades de las empresas*, mayo de 2019. Disponible en [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/RecGral\\_037.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-07/RecGral_037.pdf)

———, Programa Empresas y Derechos Humanos. Disponible en <https://www.cndh.org.mx/programa/3023/empresas-y-derechos-humanos>

FIX-ZAMUDIO Héctor, *Protección jurídica de los derechos humanos*. México, CNDH, 1991, pp. 40-42

ISLAS COLÍN Alfredo, “Criterios Jurisprudenciales en materia de Derechos Humanos”, *Derecho Procesal Constitucional*. México, Porrúa, 2002, t. II, pp. 303 y ss.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf)

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Disponible en <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

<sup>297</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículos 590-A y 590-E.



———, “Manual para parlamentarios Núm. 26”. Ginebra, 2016, p. 19. Disponible en [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HandbookParliamentarians_SP.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ratificaciones de la Organización Internacional del Trabajo, México. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Disponible en <https://dle.rae.es/?id=EsuT8Fg>