
Introducción

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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

Ciudad de México, septiembre de 2019

José Luis Belmont Lugo
Jorge Ulises Carmona Tinoco