



# Un enfoque de los derechos humanos dentro del derecho laboral

Ubaldo Márquez Roa \*

Laboral Laboral Laboral Laboral

*DERECHO*

Laboral Laboral Laboral Laboral

*DERECHO*

Humanos Humanos Humanos

*DERECHO*

\* Licenciado en Derecho por la Universidad de Xalapa de la generación 2007-2011. Cursando Maestría en Derecho Constitucional y Amparo por parte de la “Escuela Libre de Derecho de Puebla, en la ciudad de Puebla”



**SUMARIO: 1. Resumen/Abstract; 2. ¿Qué debe entenderse por un trabajo digno?; 3. ¿Cómo se dan los derechos humanos en el derecho laboral?; 4. ¿Existe un equilibrio entre las partes dentro del derecho laboral?; 5. ¿Dónde están y hacia dónde van los derechos humanos en el derecho laboral en México?; 6. Conclusiones; 7. Fuentes de consulta.**

## **1. RESUMEN**

El presente trabajo estudia los derechos humanos dentro del derecho laboral, entendiendo que no son ramas que deban estudiarse de manera aislada sino de manera conjunta, se abordan tópicos como lo que es un trabajo digno, al igual que la hipótesis de que no existe una igualdad entre las partes en las contiendas laborales, para finalmente concluir con la perspectiva de los derechos laborales en México.

**PALABRAS CLAVES:** Derechos humanos, derecho laboral, trabajo digno, suplencia de la queja, igualdad entre las partes.

### **ABSTRACT**

This article speaks about the human rights into laborer right, understanding that those rights must be appreciate ensemble, it also aboard topics as right to decent work, although that there is not equality between the parts into the laborer right, and finally it concludes by given us a perspective about laborer rights in México.

**KEYWORDS:** Human rights, laborer right, right to decent work, replacement, equality between the parts.

## **2. ¿QUÉ DEBE ENTENDERSE POR UN TRABAJO DIGNO?**

“El trabajo aleja de nosotros tres grandes males: el aburrimiento, el vicio y la necesidad”.  
(Voltaire)

Antes de establecer lo que debe entenderse por un trabajo digno impera destacar el concepto de trabajo como una actividad humana, la cual resulta de un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital, es decir realizar una actividad dentro del sector económico a cambio de una remuneración, ahora bien la ley federal del trabajo señala como trabajo digno o decente aquel que respeta plenamente la dignidad humana; prohíbe cualquier tipo de discriminación, teniendo capacitación constante para el incremento de la productividad al igual que acceso a la seguridad social y percibiendo un salario, contando con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir cualquier riesgo de trabajo. Tutelando los derechos colectivos de los trabajadores, como son el de asociación, huelga, contratación colectiva y autonomía.

El párrafo anterior menciona la definición que otorga la ley federal del trabajo sobre el trabajo digno, es interesante señalar una frase fundamental la cual es el respeto pleno a la dignidad humana, porque precisamente el concepto señalado con anterioridad se encuentra





manifestado como un valor supremo, siendo origen, esencia y fin de los derechos humanos, pues con esta se reconoce la calidad única de todo ser humano por el simple hecho de serlo, el cual se encuentra contemplado en diversos ordenamientos jurídicos tanto de índole nacional o internacional, verbi gracia la constitución federal, o el pacto de San José por mencionar algunos. De tal suerte que el trabajo que realice la persona no debe ser denigrante ni menoscabar sus derechos humanos, por tanto se deriva de manera subsiguiente la prohibición a la discriminación consagrada en los ordenamientos supra mencionados, la seguridad social, los derechos de asociación y demás derechos colectivos de los trabajadores. (Jurisprudencia 160869 y 160870)

En ese orden de ideas podría puntualizarse además que la dignidad humana se asocia al proyecto de vida, el cual no es otra cosa más que la realización personal, en las opciones que el sujeto puede tener para conducir y alcanzar el destino que se propone (Caso Loayza Tamayo, párr.148).

Por tanto el trabajo decente al establecer como parámetro la dignidad humana, forma parte esencial para que las personas puedan alcanzar las metas y expectativas que se proponen, pues el trabajo no solamente debe ser entendido como una actividad humana, también como una necesidad para la subsistencia del trabajador y de quienes le rodean. De ahí que la frase de Voltaire señale que el trabajo evita el aburrimiento, el vicio y la necesidad.

En resumen se concreta al trabajo decente como las aspiraciones de la persona en su vida laboral, a contar con las oportunidades que produzcan una fuente de ingreso digno, realizada en óptimas condiciones de seguridad y protección, al igual que establezca la protección social para el trabajador y su familia, mejore el desarrollo personal y su integración a la sociedad, así como para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación dentro del mismo, sin existir trato diferencial entre hombres y mujeres en las relaciones laborales. (<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> conforme a lo establecido por la organización internacional del trabajo. 10 de agosto del 2014)

Como factor determinante dentro del trabajo decente es el salario, el cual es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, tiene diversas formas para integrarse por unidad de tiempo o de obra, el salario también se concreta con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o percepción, tal y como lo establece los artículos 82, 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de comisiones señálese que se deben tomar en cuenta la mercancía, el pago inicial o los pagos periódicos sobre los que debe calcularse la prima, la cantidad fija o porcentaje que debe aplicarse para el cálculo de la comisión, las comisiones obtenidas durante el último año de servicios o durante toda la relación de trabajo si fuera menor a un año de ser el promedio salarial relativo al mismo periodo de labores. (Tesis aislada 2002198)

En adhesión a lo supra mencionado para determinar al salario integrado, se toma en cuenta las características siguientes 1.- Se entrega a cambio del trabajo y no para realizar este, 2.- La percepción sea de manera ordinaria y permanente, 3.- Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, dicho de otro modo la forma de su pacto no impida su libre disposición para formar parte del salario, 4.- Su variabilidad no es una característica distintiva de su integración salarial, de tal suerte que el mismo puede variar sin la necesidad de permanecer siempre igual, de no cumplir con estas características no se considera como integrante del salario. (Tesis Aislada 173176)





Concatenando ideas se tiene que el salario forma parte del trabajo ya que este es el medio de subsistencia idóneo para adquirir los alimentos que necesiten el trabajador y su familia, acorde a lo estipulado en la carta magna en su artículo 123 apartado A fracción VI y VII, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en orden material, social y cultural así como para promover a la educación obligatoria de los hijos, por lo que a trabajo igual salario igual. Lo anterior no es un axioma ya que el índice de salarios no es igual al índice de gastos, el salario mínimo se encuentra a partir de enero del 2014 en \$65.58 (Sesenta y cinco pesos con cincuenta centavos) el anterior dato sin tomar en cuenta la clasificación por zonas, de igual manera se toma la remuneración en dólares, México hasta mayo del 2014 se encuentra en el 2.4, mientras que países como Chile y Estados Unidos se encuentran en el 4.5 y 19.5 de igual manera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presento un boletín de información donde se registró un incremento mensual del 0.17 por ciento, ubicado en la tasa de inflación anual en 3.75 por ciento, el índice subyacente presento un avance de 0.21 por ciento y una tasa anual de 3.09 por ciento, mientras que el índice de precios no subyacente reporto un alza de 0.04 por ciento, así como una tasa anual de 5.96 por ciento, por lo que el subíndice de precios en mercancías aumentó el 0.17 por ciento y el de servicios 0.25 por ciento, disminuyendo en los productos agropecuarios el 0.40 por ciento, mientras que se incrementó en energéticos y tarifas autorizadas por el gobierno teniendo un crecimiento del 0.32 por ciento. Lo cual lleva a reflexionar acerca de la situación económica del país y si en realidad el salario mínimo es suficiente para satisfacer las necesidades de la familia.

(<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=eemp20&s=est&c=25700><http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadroestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=539&c=25702> <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/inpc2a.pdf>, consultados el 12 de agosto del 2014)

El salario como componente de la condición de trabajo y principal fuente de ingreso de los trabajadores. Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. (<http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--es/index.htm> organización internacional del trabajo consultado el 13 de agosto del 2014)

Para que un trabajo sea digno además de ser remunerado, de establecer condiciones de seguridad y protección social, no ser degradante a los derechos humanos de las personas, debe ser respetuoso del tiempo de labores del trabajador, existe una frase de Gary Cooper que expresa "Un hombre feliz es aquel que durante el día, por su trabajo, y a la noche por, su cansancio, no tiene tiempo de pensar en sus cosas." Bueno realmente la idea de la frase no se comparte del todo ya que el día se divide en tres periodos de ocho horas, ocho para trabajar, ocho para recrearse y ocho para descansar, ya que la idea no es solo vivir para trabajar, sino también debe existir un tiempo de esparcimiento y recreación.

La Organización Internacional del Trabajo expone que se debe limitar las horas excesivas y garantizar que hay periodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas con el fin de proteger la salud de los trabajadores. Muchas veces para demostrar el horario de trabajo no es prueba suficiente ofrecer el contrato individual de trabajo para demostrar el horario en que prestaba sus servicios ya que una cuestión es el horario con el que se contrata y otra muy diferente en la que se desarrolla la labor, pues no por el hecho de que se contrate en un horario





determinado, significa que necesariamente se va a respetar, excluyendo el trabajo en tiempo extraordinario. (Jurisprudencia 196251)

Por tanto la prueba idónea para demostrar la duración de la jornada de trabajo es mediante la prueba testimonial con independencia de que se presente algún tipo de control de asistencia. (Jurisprudencia 204180) De tal suerte que la carga de la prueba corre a cargo patrón para demostrar el horario de trabajo y la existencia de horas extras, aun si en la contienda el trabajador manifiesta que su horario fue modificado, ya que no desvirtúa el punto de la controversia relativo a la determinación de la jornada laboral. (Jurisprudencia 192587)

En relación al horario de trabajo manifiesta la carga de la prueba según el artículo 784 conforme a la fracción VII, siempre que el pago de horas extras se funde en acciones acorde con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, pero si el actor en este caso el trabajador señala una jornada excesiva la cual comprende muchas horas extras diarias se considera inverosímil dicha pretensión. Si el patrón en los recibos de pago consigna el pago de las horas extras esto solo acredita el pago de un periodo, pero de ellos no puede desprenderse que durante los periodos a que se refieren los recibos que no contienen el pago de horas extras, pues que el patrón haya cubierto algunas horas extras en determinados periodos, no deriva que hubiera liquidado al trabajador todo el tiempo extraordinario, en el que haya laborado periodos extraordinarios. (Jurisprudencia 207780 y 193186)

De tal suerte que el horario de trabajo no debe ser superior a las ocho horas tratándose de turnos matutinos ni superior a las siete horas en turnos nocturnos, pues los trabajadores merecen un tiempo para descansar y recuperar fuerza así como para recrearse y convivir con sus familias, para el caso de trabajar horas extras deberá el patrón pagar las mismas al doble o triple dependiendo el caso.

Siendo así resulta interesante señalar lo expuesto en la jurisprudencia emitida por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de número de registro 2006605 la cual a la letra dice:

**PRODUCTIVIDAD. LOS ARTÍCULOS 153-C, 153-E Y 153-I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA REGULAN, NO VULNERAN EL DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).**

En los preceptos citados se reconoce a la productividad como un elemento esencial del régimen de capacitación y adiestramiento; se regula el diseño, la aprobación y la ejecución de programas y acuerdos de productividad; y se modifican la denominación y las atribuciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. De las modificaciones en esa materia al sistema normativo concerniente al Capítulo III bis, denominado "De la productividad, formación y capacitación de los Trabajadores" de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que la productividad se planteó como un objetivo, para el cual se establecerán sistemas, acuerdos y programas donde deben concurrir patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia, y en cuya aprobación se privilegiará el consenso. Asimismo, esas normas buscan garantizar que la productividad se refleje en una mejor distribución de los ingresos y, sobre todo, que se concrete en la remuneración de los trabajadores. Además, debe considerarse que la productividad es un fin legítimo reconocido





por el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuya concreción no debe estar alejada ni resultar contraria a los derechos de los trabajadores. Por el contrario, es un supuesto necesario para mejorar las condiciones de empleo, y las medidas que se adopten para conseguirlas no pueden aplicarse en perjuicio de los derechos laborales y deben redundar en beneficios para los trabajadores, por lo que su reconocimiento y regulación no puede considerarse lesivo del principio de progresividad previsto en el artículo 1o. constitucional. Así, las normas en materia de productividad deben interpretarse para garantizar las condiciones de trabajo digno exigido por el primer párrafo del artículo 123 de la Constitución Federal, cuyo contenido se precisa en el numeral 2o. de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se destaca que la productividad como un elemento esencial del régimen de capacitación y adiestramiento, estableciendo la formación y capacitación de trabajadores que la Ley Federal del Trabajo sostiene, la productividad como un objetivo no solo del trabajo si no de la misma ley, ya que con una mayor productividad existirá una mejor distribución de los activos y de los ingresos para los trabajadores. Pues el artículo 25 constitucional señala la rectoría del desarrollo nacional, por lo que el Estado puede planear, conducir, coordinar y orientar la actividad económica nacional, por tanto el desarrollo económico nacional concurrirá con responsabilidad social, el sector público, social y el privado. De tal suerte que es comprensible aumentar la productividad para elevar los salarios y obtener mayores ingresos para el reparto de utilidades y con esto los trabajadores puedan elevar su nivel de vida, de manera que al mejorar las condiciones de empleo para conseguir una mejor productividad estas no deben aplicarse en perjuicio de los trabajadores por contrario siempre en su beneficio.

No puede dejarse pasar algunos datos interesantes como son la población económicamente activa en México tratándose de hombres la cifra es de 32171182 y en mujeres 19619455 de tal suerte que resulta ser un total de 51790637, de esas cifras existe un total de 49305839 de población ocupada, mientras que existe un total de 2484798 población no ocupada. Bajo la misma tesitura trabajadores subordinados y remunerados existe un total de 2015635, 1515194 son hombres y 500441 son mujeres En empleadores el total es de 201842, divididos dos grupos el primero de hombres con 166477, mientras que el grupo de mujeres son 35365. Trabajadores por cuenta propia son 988661 tratándose de hombres y 631749 de mujeres resultando un total de 1620410. En trabajadores no remunerados el total es de 274771, en hombres son 140590 y en mujeres 134181. (<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1> consultado el 14 de agosto del 2014)

Siendo así puede estipularse que todo trabajo para ser considerado como digno, debe respetar la dignidad humana, sin discriminación de ningún tipo, debe ser remunerado con un salario suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de sus dependientes económicos, realizarse en lugares con condiciones óptimas y adecuadas, estableciendo un horario el cual no exceda los límites legales permitidos y en caso de hacerlo se deberá pagar al trabajador por el tiempo extra laborado, admitiendo condiciones que favorezcan a una mayor productividad pero sin causar un detrimento en los derechos laborales del trabajador, permitiendo el desarrollo y superación profesional así como personal para poder alcanzar un estatus de vida superior.



### 3. ¿CÓMO SE DAN LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO LABORAL?

En esta parte se aborda el estudio los derechos humanos dentro del plano del derecho laboral, pero primero que debe entenderse como derechos humanos, se puede definir como todos aquellos derechos inherentes a la persona y que por el simple hecho de ser personas los tienen. Mientras que el derecho laboral son todas aquellas normas que regulan las relaciones obrero patronal. ¿Cómo se dar existir esta relación entre los derechos humanos y el derecho laboral? La respuesta no resulta compleja debido a que el trabajo es una actividad humana y por tanto las personas al tener derechos inherentes estos deben ser garantizados y respetados en cualquiera de sus formas, se considera el derecho al trabajo como un derecho humano, el cual se encuentra estipulado en el artículo sexto del protocolo de San Salvador, pues a través del trabajo el ser humano puede llevar una vida decorosa.

Los derechos sociales fundamentales forman parte de la segunda generación, los cuales inician con la revolución industrial como es el derecho al trabajo, la libertad sindical, la seguridad social entre otros son una extensión de los derechos individuales, los cuales no pueden verse como un obstáculo de la libertad ni de los derechos civiles y políticos pues al fundarse en estos se asegura la igualdad jurídica, mientras que los derechos sociales aseguran la libertad fáctica. (Alexy Robert, 2001) (Silva Meza Juan, Silva García Fernando, 2009)

Cierto es que el derecho laboral tiene una connotación muy distinta, primeramente porque es un derecho social y protector de los grupos considerados vulnerables, constituyéndose en una disciplina jurídica autónoma, su evolución ha alcanzado una gran importancia y notoriedad, el derecho laboral se separa del derecho clásico al que en un inicio perteneció, pues tiene sus propios principios, conceptos, institutos y terminología propia. Como manifestación de derecho social es el trabajo, siendo el último como una oportunidad para llevar una vida digna y decorosa a través de una actividad lícita. Así pues del trabajo se desprende diversos factores y proyectos para fortalecer la capacitación técnico-profesional así como para la creación de programas que ayuden a la adecuada atención familiar. Por tanto el derecho laboral crea un equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de producción y la justicia social entre el capital y el trabajo. Y los derechos humanos se relación con el derecho laboral como una búsqueda del mejoramiento de la vida del ser humano y como apoyo para realizar el proyecto de vida. (Tesis Aislada 203588)

De tal suerte que como antecedentes se tiene que en la época colonial el esquema de los gremios reinantes en Europa a través de las leyes de india adoptó ciertas regulaciones acorde al trabajo para los indígenas, en el punto 15 de los sentimientos de la nación se proscribía la esclavitud, en fecha del 8 de agosto de 1856 Ignacio Vallarta hizo referencia del abuso que cometía los patrones en contra de los trabajadores, ya que constituyente se limitaba solo a proclamar principios dejando en la legislación secundaria, con posterioridad el 13 de enero de 1917 Heriberto Jara, Víctor E. Góngora, José Natividad Macías integraron la comitiva para la aprobación del artículo 123 el cual dedico título IV con el rubro del derecho al trabajo y la previsión social, tocando temas como el trabajo y descanso, el salario, el trabajo de mujeres y menores, así como el reparto de utilidades y la protección de la salud del trabajador y de su familia. (Sánchez Castañeda Alfredo 2013)

Siendo así el derecho al trabajo se considera bajo tres dimensiones, la general, la individual y la colectiva, pues con la reforma de junio del 2011 la dimensión individual se concretó para que las personas tenga óptimas condiciones para realizar su trabajo, así como para el desarrollo en condiciones de equidad y no discriminación, mientras que la dimensión





colectiva permite establecer cuestiones como la asociación entre trabajadores y el sindicalismo tanto de trabajadores como de patrones.

Los derechos laborales no solamente se encuentran contemplados en un par de artículos constitucionales como son el artículo 5º y 123, bien es cierto que los anteriores son importantes por cuanto hace a que establecen la libertad de profesión y el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, no es menos cierto que se encuentra dispersos en diferentes partes de la carta magna como son.

I. Artículo 3º fracción VII el cual señala la autonomía universitaria para contraer las relaciones laborales respecto del personal académico como del administrativo, normados por el artículo 123 apartado A y las demás relativas a la ley federal del trabajo.

II. Artículo 5 libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercia o trabajo que le acomode.

III. Artículo 25 el cual se manifiesta sobre la actividad económica del país, que el desarrollo económico nacional concurrirá con la responsabilidad social, el sector público, social y privado.

IV. Artículo 28 en el cual se expone sobre las actividades de carácter prioritario como son los sindicatos pero no los monopolios.

V. Artículo 32 respecto a la preferencia de los mexicanos para ocupar cargos y comisiones, lo cual es sinónimo de ejercer una actividad laboral.

VI. Artículo 41 sobre los montos económicos que reciben tanto el Instituto Nacional Electoral como los partidos políticos para la capacitación de su personal.

VII. Artículo 73 las facultades del Congreso para expedir leyes reglamentarias de la materia laboral.

VIII. Artículo 77 la facultad para nombrar sus asesores.

IX. Artículo 89 fracción II relativo a las facultades del presidente para nombrar o remover empleados de la unión llámese secretarios de Estado, embajadores, cónsules generales y empleados de hacienda.

X. Artículo 90 Administración pública federal respecto de la distribución de funciones y negocios del orden administrativo.

XI. Artículo 97 la facultad de la Suprema Corte Justicia para nombrar y remover a su secretario y demás funcionarios y empleados. Los jueces y magistrados igualmente podrán remover a sus respectivos funcionarios.

XII. Artículo 99 fracciones VII y VIII la facultad que tiene el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación para resolver los conflictos laborales tanto de sus trabajadores como de trabajadores del Instituto Nacional Electoral.

XIII. Artículo 100 sobre las facultades del congreso de la judicatura.

XIV. Artículo 107 fracción III a) respecto para conocer de aquellos laudos que ponga fin al juicio.





XV. Artículo 113 de la responsabilidad de los servidores públicos para sancionarlos con la suspensión, destitución e inhabilitación de sus funciones.

XVI. Artículo 115 las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se rigen por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123.

XVII. El artículo 116 respecto de los trabajadores del Estado

XVIII. Artículo 122 inciso g) i)

XIX. Artículo 123 el cual tanto en sus apartados A y B establece los derechos laborales y las bases generales para la solución de conflictos laborales.

XX. Artículo 124 en relación a la legislación en materia de los Estados

XXI. Artículo 133 que plantea los controles difusos de convencionalidad y constitucionalidad.

Entonces es de apreciarse que se trata de un espectro y una gama mucho más amplia de artículos de lo que se solía creer en el derecho laboral dentro de la constitución federal.

¿Qué otros derechos humanos pueden concebirse dentro del derecho laboral?

Se encuentran las condiciones justas, equitativas y satisfactorias dentro de los ambientes laborales, la libertad de los trabajadores para asociarse y formar sindicatos, el derecho a contar con seguridad social, la no discriminación, derechos que encontramos no solamente consagrados en la ley reglamentaria del artículo 123 apartado A, sino también en diversos tratados de derechos humanos.

La seguridad social se relaciona con el derecho laboral ya que los trabajadores deben contar con la misma por parte de su trabajo, es considerada como un derecho humano la seguridad social esta tiende a proteger contra la vejez o tratándose de cuestiones de incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa, de tal suerte que la seguridad social cubre por lo menos con la atención médica en caso de accidentes o enfermedades por el trabajo, también para situaciones de maternidad al otorgar licencia tanto antes como después del parto, de igual manera para el subsidio o jubilación ya que se busca el porvenir de la persona en su senectud.

De tal suerte que la seguridad social está reconocido como uno de los derechos humanos de eficacia internacional, que participa con los demás de las características de universalidad, inalienabilidad, indivisibilidad e interdependencia, en cuanto contribuye a asegurar que las personas alcancen una vida plena y digna, cuyo reconocimiento a nivel normativo impone a los Estados la obligación de respetarlos, protegerlos y satisfacerlos, concretamente, a los operadores de las normas que los consagran, de utilizar el principio pro homine. En este sentido, debe tenerse presente que tratándose de los derechos etiquetados como "sociales", los pactos internacionales imponen a los Estados un conjunto de deberes que pueden considerarse el "núcleo duro" del derecho y luego, esperan de ellos que amplíen su eficacia, preponderantemente, en la medida en que lo permitan las condiciones económicas del país. Por ende, el régimen de seguridad social en el ramo





específico de la pensión por jubilación satisface la exigencia nuclear del derecho relativo reconocido en los instrumentos internacionales, en cuanto garantiza a los beneficiarios la percepción de una cantidad para solventar sus necesidades apremiantes, la que en términos de la ley se incrementa periódicamente de acuerdo con los factores de indexación aplicables. (Tesis Aislada 2000668)

Realizando un control difuso de la convencionalidad respecto a la seguridad social a una pensión estableciendo que acorde a lo dispuesto en el artículo 9 del protocolo de San Salvador, en relación con el artículo 25 de la Convención Americana establece que de conformidad con los recursos rápidos y sencillos para hacerlo valer frente a los jueces o magistrados en los tribunales, de tal manera que en texto constitucional en sus artículos 14, 16, 103, 107 y 123 interpretados de manera conjunta así como los principios fundamentales conforme a los cuales debe desarrollarse y protegerse el derecho a la seguridad social, en particular el de la pensión, que a su vez se encuentran desarrollados en una ley secundaria (la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado) se llega a la conclusión de que al recurrirse en un juicio de nulidad se controvierta la resolución concesoria de pensión, o se conozca en amparo directo sobre una sentencia definitiva que resuelve ese tipo de controversia, el asunto debe resolverse conforme a los parámetros de la legislación interna, por ser ésta la que prevé para el ciudadano mayor eficacia protectora (Jurisprudencia 2005943).

Es por eso que la jurisprudencia interamericana ha reiterado de manera constante que si bien las autoridades internas se sujetan al impero de la ley lo cual les obliga a aplicar las disposiciones vigentes de su ordenamiento jurídico interno, sin embargo si el Estado forma parte de algún tratado los jueces deben velar porque los efectos y disposiciones de la convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto o fin, es decir, realizan un control convencional. (Caso Cabrera Garcia y Montiel vs México)

Verbi gracia al realizar un ejercicio de ponderación atendiendo al principio pro homine, en el cual al llevar a cabo la interpretación conforme no forzosamente quiere decir que debe preferirse siempre al tratado, lo que se busca es que se observe cual norma prevé la protección más amplia y esa aplicar con independencia de su jerarquía.

Otro derecho humano que se encuentra dentro del derecho laboral es la posibilidad de que los trabajadores puedan reunirse y formar sindicatos, la libertad de asociación se prevé en el artículo noveno de la constitución federal así como en el artículo 16 del pacto de San José, este derecho resulta ser de una composición muy compleja pues permite que cualquier individuo pueda establecer, por sí mismo y junto con otras personas, una entidad con personalidad jurídica propia, cuyo objeto y finalidad lícita sea de libre elección, es decir tratándose de cuestiones laborales la posibilidad de crear un sindicato sea de trabajadores o patrones, lo que implica la formación de una nueva persona jurídica con efectos jurídicos continuos o permanentes, también existe la libertad de reunión pero a diferencia del derecho de asociación con este no se puede constituir un sindicato ya que si bien este permite congregarse de manera lícita y de forma pacífica, si compartiendo ciertos fines u objetivos es meramente transitoria.

Por tanto el derecho a conformar sindicatos no es potestativo solamente de los trabajadores también es de los patrones cuya finalidad es el mejoramiento y defensa de los intereses respectivos, siendo así se conforman con veinte trabajadores o tres patrones respectivamente, de igual manera pueden redactar sus propios estatutos y reglamentos así como elegir a sus representantes y formular sus programas de acción, estar registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contar con un domicilio, una





denominación, objeto, duración así como entre otros elementos que se prevén en la ley federal del trabajo en los artículos 354, 355, 357, 364, 365 y 371, de tal suerte que al constituirse como una persona jurídica igualmente son sujetos de derechos y obligaciones, son poseedoras de derechos humanos, en un primer término porque son un conjunto de personas físicas y en un segundo plano y conforme a la interpretación convencional y la realidad jurídica evidencia que las personas morales o jurídicas también son susceptibles de protección, puesto que dichos derechos han evolucionado a una protección más amplia, como los llamados de primera generación, entre los que destacan los de propiedad, posesión, credo religioso, personalidad, acceso a la justicia, seguridad jurídica y legalidad, entre otros. (Tesis Aislada 2002853 y la jurisprudencia 2003341)

Conforme a la interpretación teleológica, sistemática y progresiva de los derechos humanos no excluye a las personas morales pues no se busca realizar una interpretación restrictiva si no acorde a la reformas de junio del 2011 es por eso que al hablar de los sindicatos como personas morales y estas a su vez constituidas por un grupo de personas físicas se puede expresar la existencia de derechos humanos para las personas jurídicas.

Finalmente para concluir esta parte que el derecho laboral no se encuentra separado de los derechos humanos, pues ya sea en cuestiones de asociación o sindicales así como de seguridad social, se trata de derechos humanos que no deben dejarse de pasar por alto y comenzar a realizar un análisis a través de los controles de constitucionalidad y convencionalidad.

#### **4. ¿EXISTE UN EQUILIBRIO ENTRE LAS PARTES DENTRO DEL DERECHO LABORAL?**

Esta tercera parte se dedica a cuestiones netamente procesales dentro del derecho laboral, debemos entender que los principios que rigen en el derecho procesal del trabajo son el de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, dispositivo, economía, sencillez, concentración, probidad, protección, contradicción, el de suplencia pero solo opera para el trabajador y el subsandor igual para el trabajador opera. (Tenopala Mendizabal Sergio 2003: 273-289 y Tena Suck 2009: 13-22)

Es importante hacer mención del principio aristotélico que señala el deber de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, este aunado al principio de igualdad por compensación donde existe la suplencia para el trabajador y no para el trabajador rompe con el derecho a la igualdad. Bien es cierto que el derecho laboral al ser parte del derecho social tiende a proteger a los grupos vulnerables, de igual manera al señalar en párrafos anteriores sobre el contexto histórico respecto del derecho laboral se entendía que los trabajadores no gozaban de tantos privilegios y se consideraban un grupo vulnerable frente a los patrones, esto es debido a que el patrón era una persona opulenta y podía contratar grandes despachos de abogados, mientras que el trabajador era una persona humilde que al no tener los elementos ni conocimientos suficientes así como los recursos económicos para contratar prodigiosos abogados se le debía de otorgar la suplencia y subsanar, pero si hoy en día se detiene a pensar acerca de este último punto manifiéstese que los abogados del trabajador son personas doctas en la rama del derecho esto con la independencia de que el trabajador tuviera o no los recursos económicos necesarios para contratar sus servicios, bajo la misma tesitura debe reflexionarse que hoy en día cualquier persona puede ser patrón no se necesita ser dueño de una gran empresa verbi gracia se tienen a los empleados domésticos, otro ejemplo es el de aquellas personas dueñas de





pequeños negocios que tienen uno o dos empleados, son patrones y no forzosamente son personas de grandes ingresos, bajo esos supuestos debe sentarse la reflexión si realmente siempre el principio subsanador y de suplencia deben aplicar a todos los casos, o atender a las circunstancias específicas de cada uno.

De esta forma hay que destacar que la igualdad jurídica es un derecho humano que tiene las personas garantizado en el texto constitucional y convencional, se ve cumplida a través de una serie de medidas de carácter administrativo, legislativo o de cualquier otra índole, a fin de que no se siga produciendo una diferenciación injustificada o discriminación, cuestión que no se ve dentro del derecho laboral ya que la suplencia continua operando solo para una de las partes la cual es el trabajador, esta suplencia opera tanto en los juicios laborales como en el juicio de amparo, entendiendo al juicio de amparo en materia laboral como aquel juicio de derechos humanos que endereza lo derivado de la substanciación de un juicio en que se dirime la controversia surgida de las relaciones laborales, asimismo cualquier controversia de índole constitucional que devenga de la interpretación y/o aplicación de la ley de la materia .

De tal suerte que algunos criterios aislados sostiene en qué casos se dará formalmente un trato desigual de iure o de facto respecto de otras personas o grupos, pero el mismo deberá estar justificado precisamente por la consecución de la igualdad de hecho y tendrá que cumplir con los criterios de proporcionalidad.( Tesis Aislada 2005528)

Siendo así debe considerarse que el derecho laboral al ser un derecho social y traer una trayectoria histórica bastante compleja respecto de las situaciones de injusticia que vivan los trabajadores desde la época del Porfiriato e incluso de tiempo atrás, bien es cierto que aún existen ciertas arbitrariedades cometidas por los patrones en contra de los trabajadores, sin embargo hay que estar conscientes de lo señalado en los párrafos supra mencionados que la calidad de patrón la puede tener cualquier persona por lo que no debe privilegiarse solo al trabajador al subsanar o suplir los errores en los libelos o en las pruebas, sino que debe hacerse un estudio del caso y ver si en realidad vale la pena aplicar el estricto derecho al patrón, por lo que es comprensible pensar que la noción de igualdad deriva de manera directa con la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad de la misma. (OC-4/84, Caso Yatama vs. Nicaragua, Caso Castañeda Gutman vs. México)

Hallándose entonces que la noción de igualdad jurídica se ve mermada en los conflictos laborales, pues el principio de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, puede aplicar si se toma en cuenta que el tribunal de conciliación y arbitraje o las juntas al igual que los juzgados federales no resultan imparciales al aplicar el estricto derecho a los patrones ya que carece de una justificación objetiva y razonable, pues la igualdad jurídica se concibe como igualdad de derecho o de hecho, la primera de mencionado son todos los tratos arbitrarios compuesta de igualdad ante la ley la cual descansa en la aplicación de la norma por cuanto hace a las autoridades judiciales y materialmente legislativa al atender a la creación de leyes proporcionales, mientras que tratándose de igualdad de hecho consiste en eliminar todos los prejuicios políticos, sociales, culturales, económicos o de cualquier índole para el pleno ejercicio de los derechos humanos (Tesis Aislada 2005529), de tal suerte que al establecer la suplencia de la queja en todos los casos para el trabajador sin tomar en cuenta las condiciones del caso resulta arbitrario al principio de igualdad, así como lo estipula la convención en sus artículos 1.1 y 24 para respetar los derechos y libertades reconocidas en ella, así como la igualdad ante ley, siendo así también los patrones son personas y merecen una tutela adecuada y efectiva de sus derechos.





## 5. ¿DÓNDE ESTÁN Y HACIA DÓNDE VAN LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO?

Los derechos humanos se encuentran dentro del derecho laboral como derechos sociales, los cuales aún no se han estudiado tan a profundidad como se desearía, se continúa observando al derecho laboral como un derecho de las clases desprotegidas, lo cierto es que actualmente no puede seguir latente esta idea, ya que las contiendas laborales no deben ser observadas como conflictos entre un ente poderoso que haría las veces de patrón y un sujeto débil que sería el trabajador, lo cierto es que deben percibirse como conflictos entre particulares donde cada parte expresará sus pretensiones y la otra promoverá sus excepciones.

Las autoridades judiciales deberán velar porque no se violenten los derechos de las partes, ni beneficiar con sus actuaciones a alguna de las partes, como ejemplo se tiene la tesis jurisprudencial de la Segunda Sala surgida de una contradicción de tesis la cual lleva de rubro "SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL A FAVOR DEL TRABAJADOR. OPERA AUN ANTE LA AUSENCIA TOTAL DE CONCEPTOS DE VIOLACION O AGRAVIOS, manifestando:

En la tesis denominada SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA LABORAL TRATÁNDOSE DEL TRABAJADOR. CASO EN QUE NO OPERA, realizaba una interpretación literal del artículo 76 bis de la ley de amparo en ese entonces vigente, en la cual señalaba que era necesario que el quejoso expresara conceptos de violación o agravios deficientes relativos al acto reclamado de lo contrario era procedente desechar el amparo, sin embargo por la evolución de la jurisprudencia y de la norma, se decidió por contradicción interrumpir dicha tesis, debido a que se determinaba que la suplencia de la queja a favor del trabajador debía operar aún en ausencia de conceptos de violación, como razonamiento se aplicó que si bien no existía peligro de perder la vida o la libertad, lo cierto es que concernía a la subsistencia de los obreros y los recursos que hacían posible conservar su vida y vivir en libertad, también por cuanto hacia su posición debilitada e inferior a la que gozan los patrones.

Supra criterio mencionado cierto es que protegía al trabajador, no menos lo es en que se realizó en 1995 dicha contradicción, siendo que a la luz de las reformas del junio del 2011 debe apreciarse mediante otro enfoque, reiterando la hipótesis planteada en anteriores hojas, en la cual se menciona que la condición de patrón hoy en día la puede tener cualquier persona sin la necesidad de ser opulento, al sobre proteger en mayor medida al trabajador viola el principio de igualdad entre las partes.

Criterios vertidos por tribunales colegiados exponen que la suplencia de la queja no opera a favor del patrón y que esta no viola los principios de igualdad y discriminación que se consagra dentro de los artículos 1º constitucional, 7º de la declaración universal de los derechos humanos; 14 del pacto internacional de derechos civiles y políticos, así como el 1º y 24 de la Convención Americana sobre derechos humanos. Pues considera que el artículo 123 de la carta magna y la ley federal del trabajo regulan las relaciones laborales, sosteniendo la hipótesis de que el patrón o la administración de la empresa, tiene mayores posibilidades de allegarse de elementos probatorios en el juicio, así como la capacidad económica para llevar un litigio, mientras que la protección de bienes básicos para la subsistencia del trabajador lo que lleva implícito (vivienda, vestido, alimentación, servicio médico entre otros) (Jurisprudencia 2003775)





De tal suerte que los tribunales están en el entendido de que no existen una violación al principio de igualdad ya que toman como fundamento lo dispuesto en los ordenamientos jurídicos y con la concepción de que para que un recurso sea efectivo debe ser adecuado y brindar un respuesta efectiva y ser accesible a quien lo solicite como lo es el amparo tal y como se señala la jurisprudencia reiterada de la Corte Interamericana, (Caso Baldeón García Vs Perú), pero no deben dejar pasar la complejidad del asunto, la actividad procesal del interesado y la conducta de las autoridades, (Caso Genie Lacayo Vs Nicaragua) por tanto que suplir o no la deficiencia de la queja solo porque así lo demande la norma contraviene lo dispuesto en la convención, de ahí que deba existir un análisis de cada caso.

Las juntas de conciliación y arbitraje, tribunales de los Estados que conozca de materia del trabajo, deberán realizar al igual que los juzgados y tribunales federales un control de constitucionalidad y de convencionalidad. De ahí que deban realizar un control difuso de la convencionalidad favoreciendo en todo momento a las personas por lo que dichos controles se tornan subsidiarios y complementarios del sistema jurídico mexicano, es por eso que los tribunales y juntas de conciliación al realizar estos controles darán un paso mucho más amplio para garantizar los derechos humanos de los contendientes y no esperar hasta que los juzgados federales resuelvan sobre dicha contienda, de tal suerte que no implique el desconocimiento de los presupuestos formales y materiales de admisibilidad, pero si el realizar estos controles cuando lo merezca el caso.

No hay que olvidar tampoco la creciente discriminación que existe en los trabajos hacia determinados grupos como son las mujeres, trabajadores menores de edad entre otros, no debe dejarse pasar la ocasión para mencionar que la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se base en determinados motivos, como la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier de otra índole, origen nacional o social posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto el desarrollo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona. (Comité CCPR observación general No. 18. No discriminación HRI/GEN/1REV.7 del 10 de noviembre de 1989.)

De ahí que la libertad para trabajar no debe verse mermada por estas situaciones cierto es que existen determinadas limitaciones tales como el que sea una actividad lícita, no afecte derechos de terceros ni los derechos de la sociedad en general. Pero estas limitantes son proporcionales y accesibles con los intereses de una sociedad democrática.

Permítase hacer referencia a un criterio emitido por la corte constitucional del Ecuador la cual manifiesta al respecto:

Estado social de derecho complementa y agrega al estado de derecho el componente de la justicia social, la doctrina lo define como un estado de servicio de bienestar o distribución, el estado social de derecho implica la conciencia de que la dignidad del hombre exige del Estado prestaciones positivas que haga posible mejorar sus condiciones de vida, significa una nueva dimensión da preferencia a los derechos sociales para hacer efectiva las libertades del individuo. Lo social aparece como una orientación hacia la justicia social; es decir, hacia la equidad en las relaciones, igualdad de todos y todas en el ejercicio de los derechos descartando distinciones arbitrarias e irrazonables. En definitiva, el Estado como gobierno asume el compromiso de atender el desarrollo humano colectivo.

De tal suerte que puede concluirse que no puede concebirse al derecho laboral y a los derechos humanos como dos ramas de estudio diferente sino ambas se encuentran





entrelazadas, no hay que perder de vista que falta mucho por estudiar y que sería muy atrevido decir en qué dirección se encaminan los derechos humanos en el derecho laboral, pero lo que sí se puede hacer es utilizar las herramientas que se tiene como son los diversos protocolos que ha emitido la Suprema Corte, la jurisprudencia interamericana y la nacional, los tratados de derechos humanos y por sobre todo el razonamiento de los juristas respecto de la materia para poder expresar si la impartición de justicia en esta área es ajustada a lo que establecen estos parámetros.

## 6. CONCLUSIONES

Cierto es que aún hay un gran tramo por recorrer por cuanto hace a la tutela efectiva de los derechos humanos de segunda generación, pero esto no impide que no se avance en el estudio de los mismos, ya que este estudio no solo corresponde a las autoridades jurisdiccionales federales, también es objeto de las autoridades jurisdiccionales estatales, cuerpos legislativos, de los abogados postulantes, académicos y estudiantes del derecho. Toda vez que los derechos humanos no son de reciente creación, son muy antiguos lo que sucede es que el desinterés por el estudio fue generalizado y en la medida en que se deje de abordar los anteriores se tenderá una visión más estrecha para la solución de conflictos, entonces hay que innovar respecto a este tipo de temas proponer, fallar y seguir estudiando.

Considero que el tema es muy amplio para el estudio, no me atrevo a afirmar que exista un error en la administración de justicia respecto de los derechos laborales en México, finalmente cada asunto jurídico es diferente y no existe una fórmula para la solución de este problema, de ahí que los puntos de vista muchas veces sean discrepantes y esto lleve a los conflictos diversos, cada problema jurídico requiere una solución diferente.

Lo que corresponde hacer como estudiosos es estudiar los problemas jurídicos desde diversos puntos de vista, quedarse solo con una opinión es tener una visión muy reducida respecto de cada tema.

## 7. FUENTES DE CONSULTA

Diccionario de la real academia española de la lengua

Alexy Robert "Derechos Sociales fundamentales" en Carbonell Miguel, Cruz Parceró, Joany Vázquez Rodolfo, Derechos sociales y derechos de las minorías, Porrúa, UNAM, México 2001.

Sánchez Castañeda Alfredo, "El derecho al trabajo frente a la jurisprudencia nacional e interamericana, en Ferrer Mac-Gregor Poisot Eduardo, Caballero Ochoa José Luis, Steiner Christian, Derechos humanos en la constitución comentario de la jurisprudencia constitucional e interamericana volumen, Suprema Corte de Justicia de la Nación, UNAM, Konrad Adenaver Stiftung, México 2013.

Silva Meza Juan N, Silva García Fernando, Derechos Fundamentales, Porrúa, México 2009.

Tena Suck Rafael, Ítalo Morales Hugo, Derecho procesal del trabajo, Sexta Edición, Primera reimpresión, Trillas, México 2009.





Tenopala Mendizabal Sergio, Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México 2003

Velázquez Coello Santiago, “La exigencia de los Derechos Sociales” en Colección tribunales constitucionales en Iberoamerica, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2007

## **JURISPRUDENCIA**

[T.A] 9a. Época II.T.298 L S.J.F y su Gaceta Tomo XXV, Febrero de 2007, pág. 1889

[T.A] 9a. I.1o.T.28 L S.J.F y su Gaceta Tomo II, Diciembre de 1995, pág. 513

[T.A] 10a. Época I.7o.P.1 K S.J.F y su Gaceta, Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 2, pág. 1418

[T.A] 10a. Época 1a. XLIII/2014 S.J. F y su Gaceta Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, pág. 644.

[T.A] 10a. Época 1a.: 1a. XLIV/2014 S.J. F y su Gaceta Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, pág. 645

[T.A] 10a. I.8o.A.7 A S.J.F y su Gaceta Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2, pág. 1963.

[T.A] 10a. Época XXVII.1o.(VIII Región) 17 L S.J.F y su Gaceta Libro XIV, Noviembre de 2012, Tomo 3, pág. 1939

[J] 8a. Época 4a./J. 20/93 S.J.F y su Gaceta Núm. 65, Mayo de 1993, pág.19

[J] 9a. Época I.3o.T. J/8 S.J.F y su Gaceta Tomo VII, Mayo de 1998, pág. 926

[J] 9a. Época IV.2o. J/9 S.J.F y su Gaceta Tomo II, Octubre de 1995, pág. 352

[J] 9a. Época 2a./J. 140/99 S.J.F y su Gaceta Tomo XI, Enero de 2000, pág. 20

[J] 9a. Época 2a./J. 110/99 S.J.F y su Gaceta Tomo X, Octubre de 1999, pág. 328

[J] 9a. Época 1a.: 2a./J. 39/95 S.J. F y su Gaceta Tomo II, Septiembre de 1995 con número de pág. 333 y número de registro 200727. Surgida de la contradicción 51/94.

[J] 10a. Época 2a./J. 48/2014 S.J.F y su Gaceta Libro 7, Junio de 2014, pág. 532

[J] 10a. Época VII.2o.C. J/2 S.J.F y su Gaceta Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 3 pág. 1902

[J] 10a. (III Región)5o. J/9 S.J.F y su Gaceta Libro 4, Marzo de 2014, Tomo II , pág. 1361

[J] 10a. Época XIII.T.A.5 L S.J. F y su Gaceta Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 3 con número de pág. 2139.

[J] 10a. Época I.5o.C. J/31 S.J.F y su Gaceta Libro I, Octubre de 2011, Tomo 3, pág. 1529

[J] 10a. Época I.5o.C. J/30 S.J.F y su Gaceta Libro I, Octubre de 2011, Tomo 3, pág. 1528

## **JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL**

Resolución de la corte constitucional del Ecuador resolución número 0036-03-TC

Corte IDH Consultiva OC-4/84 del 19 de enero de 1984. Serie A, No. 4





Corte IDH. Caso Genie Lacayo Vs. Nicaragua. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de enero de 1997. Serie C, No. 30

Corte IDH. Caso Yatama vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C, No. 127

Corte IDH Caso Baldeón García Vs Perú. Sentencia de 6 de abril de 2006. Serie C. No.147

Cfr. Corte IDH. Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. Sentencia de reparaciones. 27 de noviembre de 1998. Serie C No. 42, párr. 148.

Corte IDH. Caso Castañeda Gutman Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de agosto de 2008. Serie C No. 184

Corte IDH. Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010 Serie C No. 220

Comité CCPR observación general No. 18. No discriminación HRI/GEN/1REV.7 del 10 de noviembre de 1989.

## LEGISLACIÓN

Ley Federal del Trabajo.

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

## INTERNET

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=eemp20&s=est&c=25700>

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=539&c=25702> <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/inpc2a.pdf>

<http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--es/index.htm>

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>