



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

LICENCIATURA EN DERECHO

TRABAJO ESCRITO QUE
PRESENTA:

RICARDO MISAEL HERNANDEZ PEREZ

TEMA DEL TRABAJO

“TUTELA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN
LAS RELACIONES LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS:
NECESIDAD DE SU RECONOCIMIENTO EXPRESO”

EN LA MODALIDAD DE SEMINARIO DE TITULACIÓN
COLECTIVA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO



Vobo 26-07.2021



Mtra. Rosa María Valencia Granados



Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**TUTELA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS
RELACIONES LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS:
NECESIDAD DE SU RECONOCIMIENTO EXPRESO**

ÍNDICE.....I
INTRODUCCIÓN.....III

CAPÍTULO 1

**EFICACIA VERTICAL Y HORIZONTAL DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES**

1.1 INTEGRACIÓN DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN LA
CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917.....1
1.2 EFICACIA VERTICAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN
LAS RELACIONES LABORALES DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS.....4
1.3 TEORÍA DE LA PROTECCIÓN HORIZONTAL DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES Y SU PROYECCIÓN EN LAS RELACIONES
LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.....6
 1.3.1 Efecto horizontal mediato.....8
 1.3.2 Efecto horizontal inmediato.....10

CAPÍTULO 2

EFICACIA DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

2.1 LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO MEXICANO DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.....	12
2.2 EL DERECHO AL TRABAJO EN ORDENAMIENTOS INTERNACIONALES.....	17
2.3 OBLIGACIÓN DEL PATRON DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.....	20

CAPÍTULO 3

NECESIDAD DE GARANTIZAR LA PROTECCIÓN HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES

3.1 DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS A MUJERES EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO.....	23
3.1.1 Derecho a la No Discriminación.....	30
3.2 NECESIDAD DE UN RECURSO SENCILLO Y EFECTIVO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES.....	35
CONCLUSIONES.....	43
FUENTES CONSULTADAS.....	44

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación intitulado “Tutela Horizontal de los Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras: Necesidad de su Reconocimiento Expreso”, se tomó como base la situación que actualmente viven mujeres trabajadoras en donde constantemente sufren afectaciones a sus derechos fundamentales en el desempeño de sus relaciones laborales, especialmente cuando ocurre un despido que no se ha sujetado a lo establecido en la Ley, afectaciones a derechos fundamentales realizadas por el patrón o empresa con quien trabajan y que la mayoría de las veces quedan impunes.

El tema estudiado es de importancia para nuestro sistema jurídico y para la sociedad en general, ya que se trata de cuestiones que interesan a todas las personas, como titulares de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados internacionales y como partes dentro de una relación laboral porque es seguro que todas las personas en algún momento de su vida tendrán que formar parte de ese tipo de relaciones, en donde los derechos humanos deben tener plena eficacia, máxime si se trata de un grupo vulnerable como lo son las mujeres trabajadoras y las mujeres en general, que, por múltiples causas como la inseguridad y el desempleo se encuentran en dicha situación.

La finalidad del presente trabajo de investigación es demostrar la eficacia de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales de las mujeres trabajadoras, y analizar el establecimiento de un recurso o procedimiento que tutele los derechos fundamentales de las trabajadoras en la relación laboral y que sea procedente contra los actos o las omisiones del patrón o de la empresa en donde laboren que afecten sus derechos humanos, para llegar a dicho objetivo, el presente trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera:

En el Capítulo 1, se establecerá un contexto histórico y teórico, como es el establecimiento del derecho humano al trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, para dejar claro cómo se incorporó este derecho y los derechos humanos laborales a nuestro ordenamiento jurídico, como

una base mínima que respetar dentro de las relaciones laborales y en el aspecto teórico se analiza la teoría de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones privadas o doctrina de la *Drittwirkung Der Grundrechte* en sus dos vertientes, para analizar una forma diferente de eficacia de los derechos fundamentales que podría ayudar a su mejor protección dentro de las relaciones laborales.

En el Capítulo 2, se analizará la eficacia del derecho humano al trabajo y los derechos humanos laborales en nuestro ordenamiento jurídico, y los derechos fundamentales en general, la obligación que tiene el Estado respecto a ellos y de donde deriva dicha obligación, además se analiza si el patrón tiene alguna obligación similar a la del Estado respecto a esos mismos derechos.

En el Capítulo 3 y una vez establecida la eficacia de los derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales se pretende estudiar cuáles son los derechos que pueden ser afectados en las relaciones laborales de mujeres trabajadoras en el caso de un despido injustificado, los cuales no son siempre los mismos, pero si los más comunes aquellos que se originan en un acto de discriminación.

Por ello, la necesidad de reconocer expresamente en la Ley Federal del Trabajo, un procedimiento o recurso en donde se tutelen dichos derechos fundamentales y se otorguen medidas para evitar y detener su afectación.

En cuanto a la metodología utilizada en el presente trabajo, la investigación esencialmente fue documental aplicando diferentes métodos de investigación como el analítico, al llevar a cabo el análisis de las fuentes consultadas como lo fueron publicaciones de revistas jurídicas, libros, publicaciones de universidades y publicaciones de órganos del Estado, así como publicaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, y de los diferentes preceptos legales citados, el método inductivo para establecer la problemática del trabajo de investigación y finalmente un método sintético para tratar de dar solución a la problemática que fue el analizar el posible establecimiento de un procedimiento que resuelva las posibles afectaciones a derechos fundamentales en las relaciones laborales.

CAPÍTULO 1

EFICACIA VERTICAL Y HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES

Los derechos sociales como derechos humanos se encuentran presentes en el ordenamiento jurídico mexicano desde la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, hasta nuestros días, pero su protección en nuestro país ha quedado desfasada en comparación a la forma en la que se les protege en el derecho extranjero, la concepción liberal o tradicional de los derechos humanos como barreras o límites ante la autoridad ha ido cambiando con la aparición de otros entes en la sociedad con un poder sino igual al del Estado, si lo suficientemente grande como para afectar derechos de terceros, por lo que se debe reconsiderar esa concepción liberal y adoptar nuevas formas de protección y respeto a los derechos humanos.

1.1 INTEGRACIÓN DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917

Cuando se habla del derecho humano al trabajo en México, es inevitable no pensar en el movimiento revolucionario que le dio origen, aquel movimiento armado que inicio en 1910, cuyo propósito era el de terminar con la dictadura de Porfirio Díaz y que culminó con la promulgación de la entonces nueva Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917¹, en donde se elevaron a rango constitucional los derechos sociales con los artículos 3°, 27° y 123°.

En el artículo 123° constitucional es donde se plasmaron las condiciones mínimas o las bases fundamentales sobre las cuales deberían expedir las legislaturas de los Estados las leyes del trabajo, dentro de las discusiones que hubo en Querétaro, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, en su discurso fue el

¹ Vid. SAÍNZ, Pedro y CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO / LVIII LEGISLATURA. La Revolución Mexicana. 29 de mayo de 2018. [En Línea]. Disponible: <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/content/la-revolucion-mexicana-1910-1917>. 16 de abril de 2021. 06:06 PM.

que fincó esas bases, en un principio refiriéndose al artículo 5° Constitucional, y fue Froylán C. Manjarrez el que propuso la creación de un capítulo especial dentro de la constitución para tratar todas las cuestiones laborales. José Natividad Macías apoyo la propuesta de Manjarrez y propuso un proyecto de dicho capítulo que contenía las bases del derecho del trabajo, dicha propuesta fue tomada como base del proyecto que iba a realizar posteriormente la comisión conformada por José Natividad Macías, Pastor Rouaix, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos.

Después de varias discusiones entre diputados, el proyecto fue turnado a la comisión del congreso que era la encargada de presentarlo a la asamblea, la cual no hizo modificaciones y el 23 de enero de 1917 fue aprobado el artículo 123° por unanimidad de 163 votos.²

Hasta este punto en el artículo 123° ciertamente se establecían derechos en favor de los trabajadores lo que no había eran las garantías necesarias para su exigencia en tribunales o ante jueces, aunado a eso el periodo posterior a la promulgación de la constitución de 1917 fue un periodo en el que la transformación social se detuvo, debido a un sistema político presidencialista, en el que la única forma de hacer efectivos los derechos de los trabajadores y los demás derechos sociales fue a través de arreglos y dadivas en lo que se tradujo en privilegios a corporativos³, problema que no se ha solucionado del todo actualmente en donde para hacer efectivos los derechos laborales dentro de la relación laboral es necesario seguir un largo juicio.

Dentro de la redacción original del artículo primero de la constitución se confundían a los derechos con las garantías para su protección y en el artículo 123° no había mención expresa de que las personas tenían derecho al trabajo, dicha expresión o mención se dio con la 15ª reforma al artículo 123° constitucional del 8

² Vid. DÁVALOS, José, Derecho Individual del trabajo, 24ª edición, Editorial Porrúa, México, 2018, págs. 59-60.

³ Vid. CRUZ PARCERO, Juan Antonio, Historia y porvenir de los derechos sociales en México, Revista del Centro de Estudios Constitucionales, Número 5, julio – diciembre, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/revista-digital/julio-diciembre-2017>, 16 de abril de 2021, 08:39 PM.

de diciembre de 1978 publicada el 19 de diciembre de 1978, en ella se adiciono un párrafo inicial al artículo 123° en donde se menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil⁴ concepto que corresponde con el emitido por el Comité de Derechos Económicos y Sociales en su Observación general N° 18 en el que define al derecho al trabajo como:

“Aquel derecho fundamental...esencial para la realización de otros derechos humanos y que constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.”⁵

En el concepto de la Observación general N°18 se menciona que el derecho al trabajo es un derecho fundamental entendidos estos derechos como aquellos derechos humanos constitucionalizados⁶ en palabras de Miguel Carbonell.

Con las reformas a la Constitución Mexicana de 1917 en el año 2011, cambió la forma de entender a los derechos humanos y se modificó el Capítulo primero del Título primero para pasarse a denominar “De los Derechos Humanos y sus Garantías”, corrigiéndose así la confusión que se había tenido por tanto tiempo entre los derechos y las garantías otorgadas para su protección, ahora todas las autoridades tienen determinadas obligaciones contenidas en el párrafo tercero del artículo 1° de la Constitución Mexicana, las cuales son:

“Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos...”

Obligaciones y deberes que también incluyen al derecho humano al trabajo y a los derechos que están establecidos en el artículo 123°, los llamados derechos humanos laborales que son las bases o fundamentos que posibilitan las condiciones

⁴ Vid. DAVALOS José, Constituyente laboral. Colección INEHRM, “Reformas al artículo 123 Hasta 2014”, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, [En Línea], Disponible: <https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Elconstituyentelaboral.pdf>, 15 de abril de 2021, 08:30 PM. pág. 151.

⁵ ONU, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales), 6 de febrero de 2006, [En Línea], Disponible: https://www.refworld.org/publisher/CESCR/GENERAL/47ebcb332_0.html, 15 de abril de 2021, 09:13 PM.

⁶ Vid. GONZALEZ VEGA, Oscar Armando, Derechos humanos y Derechos Fundamentales, 28 de junio de 2018, [En Línea], Disponible: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12556/14135>, 16 de abril de 2021, 09:23 PM.

mínimas de vida, de un trabajo digno, para garantizar la igualdad y la libertad de los trabajadores.

1.2 EFICACIA VERTICAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

El párrafo tercero del artículo 1° de la Constitución establece que son las autoridades las que tienen determinadas obligaciones respecto a los derechos humanos y determinados deberes para su plena eficacia, en el artículo 103° de la Constitución Mexicana se establece la procedencia del Juicio de Amparo, como el único medio de control concentrado de la constitucionalidad al alcance de las personas dentro del territorio mexicano, la fracción I dice:

“Artículo 103: Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite

I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.”

De los artículos anteriormente mencionados puede observarse que los derechos humanos/fundamentales en un primer momento solo pueden ser afectados por las autoridades y que a su vez son las mismas autoridades las que tienen la obligación/deber de su protección y reparación, a esto se le conoce como la eficacia vertical de los derechos fundamentales que conforme a la concepción liberal de los derechos Miguel Carbonell dice: “Tradicionalmente, los derechos fundamentales se han concebido como posiciones jurídicas que los particulares podían oponer solamente a los poderes públicos...las primeras declaraciones de derechos nacen como una reacción contra el Estado absolutista, contra los regímenes monárquicos que negaban a sus súbditos los más elementales derechos, ejercían el poder de manera despótica.”⁷

⁷ CARBONELL, Miguel, Derechos Fundamentales y Relaciones entre Particulares (Notas para su estudio), IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., Número 18, 2006. [En Línea], Disponible: <https://www.revistaius.com/index.php/ius/article/view/170/165> , 20 de abril de 2021, 03:15 PM.

Entonces, los derechos fundamentales siguiendo a la teoría liberal son derechos subjetivos que solamente pueden hacerse valer frente a los poderes públicos del Estado, pero ser derechos subjetivos no es la única función que cumplen los derechos fundamentales, ya que estos también cumplen una función objetiva como principios o valores que irradian todos los ámbitos del derecho, y permean todo el ordenamiento jurídico e incluso las relaciones entre los individuos entre sí y no solo las relaciones entre los individuos y el Estado.⁸

Tradicionalmente los derechos fundamentales se habían concebido como derechos subjetivos oponibles frente al Estado por lo que los mecanismos establecidos para su protección exigen como requisito de procedencia que una violación a derechos fundamentales se haya cometido por una acción u omisión de una autoridad, en las relaciones laborales de cualquier trabajador e incluso hablando exclusivamente de las mujeres trabajadoras, cuando hay una violación a un derecho fundamental no pueden acceder al medio de control por excelencia que es el juicio de amparo porque es improcedente, ya que si bien la Ley de Amparo en el artículo 5º fracción II párrafo segundo establece:

“Artículo 5: Son partes en el juicio de amparo

II. Para los efectos de esta ley, los particulares tendrán la calidad de autoridad responsable cuando realicen actos equivalentes a los de autoridad, que afecten derechos en los términos de esta fracción y cuyas funciones estén determinadas por una norma general.”

Un particular actuando como patrón no cumple esos requisitos, entonces dentro de la relación laboral, la mujer trabajadora o cualquier otro trabajador se ve obligada a acudir a instancias administrativas como la CONAPRED a interponer un recurso de queja que bien podría ser útil para un caso de discriminación, no lo es para una violación a otros derechos fundamentales como podría ser la inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

⁸ Vid. ZÚÑIGA PADILLA, Luis Fernando, La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares en la jurisprudencia mexicana, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, Número 28, 2009. [En Línea], Disponible: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/32263/29260>, 20 de abril de 2021, 03:45 PM.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos es de igual manera competente para conocer del recurso de queja en cuanto a presuntas violaciones a derechos humanos, pero de igual forma solo si dichas violaciones son imputables a las autoridades públicas, como lo señala el artículo 3° de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos:

“Artículo 3: La comisión Nacional de los Derechos humanos tendrá competencia en todo el territorio nacional, para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando estas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación.”

Aunado a lo anterior está igualmente el problema de la justiciabilidad de los derechos sociales, en este caso del derecho al trabajo, en donde la figura del interés legítimo para poder acceder al juicio de amparo y proteger los derechos sociales es todavía insuficiente.⁹

Es evidente que los mecanismos establecidos actualmente en nuestro ordenamiento jurídico, para la defensa de los derechos humanos dentro de una dimensión vertical o clásica sigue siendo deficiente y hablando del derecho al trabajo aunque se ha avanzado bastante en la protección de los derechos humanos laborales como podría ser el cambio de la administración de justicia laboral de las Juntas de conciliación y arbitraje a Tribunales laborales, para resolver los conflictos en materia laboral, las violaciones a derechos humanos dentro de las relaciones laborales es algo que sucede todos los días, y es algo que sucede reiteradamente respecto a grupos vulnerables como las mujeres trabajadoras.

1.3 TEORÍA DE LA PROTECCIÓN HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU PROYECCIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

La teoría liberal de los derechos fundamentales afirma que tales derechos solo pueden ser oponibles frente a los poderes públicos que conforman el Estado, ya sea el poder legislativo, el ejecutivo, y el judicial, a través de mecanismos que fueron creados para tal propósito, como el juicio de amparo, ya que históricamente se buscaba proteger a los particulares de la actuación del Estado, pero actualmente

⁹ Vid. CRUZ PARCERO, Juan Antonio. *Op. Cit.* pág. 59.

no solo es el Estado el que detenta un poder lo suficientemente grande como para violentar los derechos fundamentales de las personas dentro del territorio del Estado, si no también personas en el ámbito privado ya sean personas morales o físicas, con el suficiente poder de hecho y/o económico como para llevar a cabo dichas transgresiones a los derechos, con la seguridad de que no se les puede justiciar por esas acciones porque los recursos disponibles no son procedentes contra ellos.

La *Drittwirkung* es una doctrina surgida en el derecho alemán en la década de los 50's, en las sentencias del Tribunal Constitucional Federal alemán, la *Drittwirkung* es la eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares, la novedad de esta doctrina es que esa eficacia se da en relaciones entre Ciudadano – Ciudadano o mejor dicho relaciones de coordinación, a diferencia de la eficacia vertical que ocurre en relaciones Ciudadano – Estado, es decir en relaciones de Supra a subordinación, es por eso que se le ha denominado también como una eficacia horizontal de los derechos fundamentales.¹⁰

Es necesario establecer que dicha opinión no cubre todas las posibilidades, ya que las relaciones privadas en las que pueden tener eficacia los derechos fundamentales siempre hay un margen de poder que posiciona a una de las dos partes en una cierta ventaja y a la otra en una relativa desventaja, por ejemplo en las relaciones laborales una madre trabajadora que recibe acoso laboral por parte de su jefe, quien decide no renunciar porque necesita el empleo, esa necesidad la coloca en una situación de vulnerabilidad y por lo tanto susceptible de padecer violaciones a sus derechos fundamentales por parte de otro particular que es su patrón, quien ostenta cierto poder de dirección sobre sus empleados quienes tendrán que obedecer sus órdenes, por lo que existe una relación de supra a

¹⁰ Cfr. ARROYO CISNEROS, Edgar Alan, La Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales en España y México: Algunas Notas para su Análisis, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, REV – AD N° 19, 2015, págs. 223 – 247, [En Línea], Disponible: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/16830> , 21 de abril de 2021, 06:30 PM.

subordinación entre particulares, la única diferencia con la relación de supra a subordinación con el Estado es que el patrón no ostenta una función pública.

Dentro de las relaciones laborales es cierto que los derechos humanos laborales tienen eficacia y podrían ser exigibles a través de un procedimiento ordinario, siempre exigidos como consecuencia de un despido injustificado, como el pago de horas extra, salarios devengados, etc., pero es necesario el reconocimiento de la ciudadanía de empresa, donde se reconozcan derechos fundamentales que no son esencialmente laborales¹¹, es decir que dentro de la empresa o el lugar en donde trabaja la persona siga teniendo pleno goce de sus derechos sin que se vean disminuidos por las facultades de dirección de su patrón.

La doctrina de la Drittwirkung se puede dividir en dos vertientes o dos enfoques, la drittwirkung Inmediata o directa y la drittwirkung mediata o indirecta.¹² Dichas vertientes tratan de explicar la forma en la que podrían tener eficacia los derechos fundamentales entre particulares atendiendo a que si los derechos fundamentales son derechos exigibles directamente dentro de ese tipo de relación o si solo son principios orientadores para el actuar de las personas.

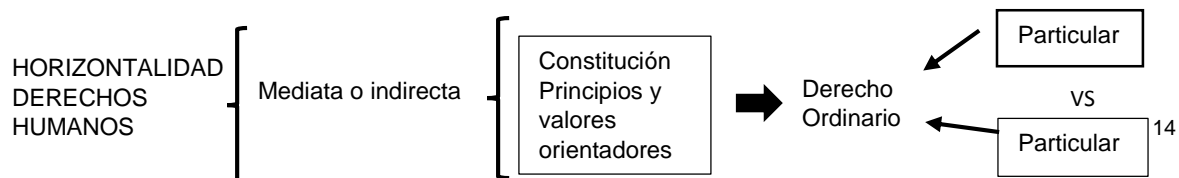
1.3.1 EFECTO HORIZONTAL MEDIATO

En esta vertiente de la doctrina de la drittwirkung, los derechos fundamentales son considerados como valores, principios orientadores en las controversias que se pudieran suscitar en las relaciones privadas, esta vertiente se identifica con la función objetiva de los derechos fundamentales, en donde estos

¹¹ Vid. CAAMAÑO ROJO, Eduardo, La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vol. 27, N° 1, 2006, [En Línea], Disponible: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/issue/view/30>, 21 de abril de 2021, 07: 00 PM.

¹²Vid. CAMPOS ZAMORA, Francisco J., La eficacia de los derechos fundamentales entre sujetos de derecho privado sobre la doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte, Revista Judicial, Costa Rica, N° 119, junio 2016, [En Línea], Disponible: <https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/revista-judicial/58-ediciones-anteriores>, 22 de abril de 2021, 08:01 AM.

van a constituir un orden objetivo de valores que va a influir en la medida en que el juez decida la controversia.¹³



Esta vertiente es presentada principalmente por Günter Dürig, según él “los derechos fundamentales al ser desarrollados por la ley, deben interpretarse en la forma en la que el legislador ha deparado su contenido, alcances y limite...se reconoce así la existencia de una eficacia horizontal...cuando se declara la vulneración de un derecho fundamental dentro de una relación privada, la violación no se debe atribuir a la otra parte sino al poder público que no ha satisfecho su obligación de proteger ese derecho.”¹⁵

En la vertiente mediata debe haber una mediación por parte de un órgano del Estado, que sí está vinculado por los derechos fundamentales quien puede ser el legislador quien a través de su función será quien prevea los alcances de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre los particulares, o el juzgador quien ante la falta de esos presupuestos normativos será quien deberá interpretar la ley de conformidad con el orden de valores que representan los derechos fundamentales.¹⁶

¹³ Vid. GARCÍA GARCÍA, Mayolo, La eficacia Horizontal de los Derechos Humanos a la Luz de la Reforma Constitucional de 2011, Revista Jus Semper Loquitur, 9-10 enero - diciembre 2013, [En Línea], Disponible: <https://ej.tribunaloaxaca.gob.mx/Contenido/Paginas?layout=2&id=7>, 22 de abril de 2021, 08:16 AM.

¹⁴ *Idem*.

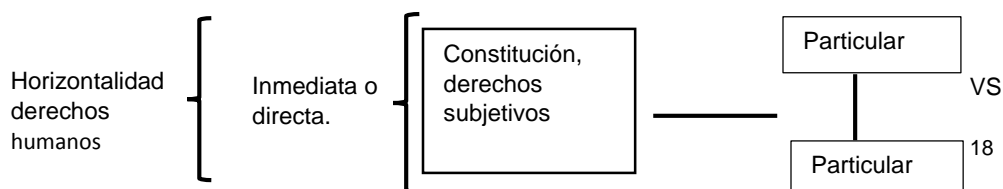
¹⁵ CAMPOS ZAMORA, Francisco J. *Op. Cit.* pág. 61.

¹⁶ Vid. BILBAO UBILLOS, Juan María, La consolidación Dogmática y Jurisprudencial de la Drittwirkung: Una visión de conjunto, Boletín Oficial del Estado; Universidad Autónoma de Madrid, 201, [En Línea], Disponible: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/686459>, 22 de abril de 2021, 08:58 AM.

Esta visión de los derechos fundamentales como principios objetivos, permea en los contratos individuales y colectivos de trabajo, por ejemplo, en las cláusulas que son irrenunciables y que se tienen puestas por ministerio de ley y que atienden a que las trabajadoras y trabajadores tengan una base mínima de condiciones en su trabajo que sean acordes a la dignidad humana, lo cual demuestra que los derechos fundamentales permean incluso en las relaciones laborales.

1.3.2 EFECTO HORIZONTAL INMEDIATO

La vertiente inmediata de la doctrina de la drittwirkung dice que los derechos fundamentales son verdaderos derechos subjetivos y, por lo tanto, exigibles directamente a los particulares un derecho humano constitucionalizado, sin que se requiera de una ley o de un acto de autoridad como en la vertiente mediata.¹⁷ es decir que se aplicarían directamente las normas constitucionales y de los tratados internacionales que contengan derechos humanos.



Esta teoría de la drittwirkung directa o inmediata es representada principalmente por Hans Carl Nipperdey, el sostiene “la vinculación directa a los derechos fundamentales de los actos realizados por los particulares en el ejercicio de su autodeterminación.”¹⁹

¹⁷ Vid. GARCÍA GARCÍA, Mayolo, *Op. Cit.* pág. 57.

¹⁸ *Ibidem*, pág. 58.

¹⁹ CAMPOS ZAMORA, Francisco J. *Op. Cit.* pág. 86.

La aceptación de la eficacia inmediata de los derechos fundamentales implicaría según los detractores de esta vertiente una trasgresión por parte del Estado a la autonomía de la voluntad pero siguiendo a Mayolo García García “El fenómeno de violencia y dignidad de la persona han derrotado esta postura, ya que es inconcebible, que bajo la máxima de la libre voluntad pueda discriminarse y violentarse la integridad de las personas ya que desde la axiología constitucional y su utilidad práctica es posible proteger bienes fundamentales y de cohesión social en situaciones de violencia familiar, contra la mujer, discriminación racial, social, cultural, laboral etc.”²⁰

Por lo tanto, adoptar en alguna medida la eficacia horizontal directa de los derechos fundamentales, podría ayudar a que puedan ser realmente eficaces no solo en las relaciones laborales, sino en cualquier relación privada, sin embargo, creo que en las relaciones laborales es más fácil que se implementen mecanismos tendientes a la protección de los derechos, en donde la vía ordinaria podría ser de gran ayuda.

²⁰ GARCÍA GARCÍA, Mayolo, *Op. Cit.* pág. 59.

CAPÍTULO 2

EFICACIA DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

La obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos es una obligación que recae en el Estado, en todas las autoridades que lo conforman, esa obligación deriva tanto de la constitución como de ordenamientos internacionales que vinculan a México, pero los derechos humanos como aquellos inherentes a las personas y a su dignidad, no solo deben ser respetados por las autoridades, sino por las personas mismas en las relaciones que tienen con otras, esto coincide con la visión objetiva de los mismos, y más aún cuando existe en esas relaciones un interés para la sociedad en que así sea, como por ejemplo en las relaciones familiares y las laborales, en donde en las relaciones laborales es el patrón como superior de los trabajadores el que debe vigilar que no se afecten dichos derechos en el desempeño de sus funciones.

2.1 LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO MEXICANO DE GARANTIZAR EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

La obligación del Estado mexicano, es decir, de todas las autoridades e instituciones que conforman al Estado, de respetar los derechos fundamentales de las personas y no solo los derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución, sino todos aquellos derechos humanos que se encuentren en normas de tratados internacionales, porque la Constitución en el artículo 1º así lo establece:

“Artículo 1: En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y en las condiciones que esta constitución establece,”

Dicha obligación tiene fundamento en el mismo artículo primero de la Constitución mexicana, párrafo tercero que a la letra dice:

Artículo 1: “Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y

progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Obligaciones que fueron introducidas en el texto constitucional como resultado de las reformas constitucionales del año 2011, que además de realizar esas modificaciones incorporo a la constitución otros principios como el principio pro persona, y el principio de interpretación conforme, contenidos en el párrafo segundo del artículo primero:

Artículo 1: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.”

La inclusión de dichos principios en el texto constitucional ayuda a la mejor protección de los derechos humanos de las personas en nuestro país, ya que son obligaciones que deben realizar las autoridades del Estado al momento en que lleven a cabo sus funciones.

El Estado, se encuentra de igual forma obligado a respetar los derechos humanos como lo menciona el párrafo primero del artículo 1° de la constitución, de fuente internacional, aquellos que se encuentran contenidos en tratados internacionales que México ha firmado; un tratado es según el artículo 2° párrafo primero de la Convención de Viena de 1969:

“2. Términos empleados. 1. Para los efectos de la presente Convención:

a) Se entiende por “Tratado” un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular.”

En el artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, se enlistan las fuentes de derecho internacional, en el inciso a) de dicho artículo se encuentra que:

“Artículo 38: La corte cuya función es decidir conforme al derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar:

a) Las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen las reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes.”

Entonces un tratado siguiendo a los artículos citados, es un acuerdo entre Estados, y también entre Estados y sujetos de derecho internacional público, lo cual

lo hace fuente del derecho internacional, pero en el artículo 133° de la constitución mexicana, los tratados también son fuente del derecho interno mexicano²¹ tal como lo señala el artículo 133° de la constitución política mexicana al establecer que:

“Artículo 133: Esta constitución, las leyes del congreso de la unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.”

Los tratados internacionales como fuente de derecho internacional y como fuente de derecho interno en su carácter vinculante “responde a un proceso de manifestación del consentimiento estatal regido por principios orientados a su cumplimiento, más allá del sistema de recepción y jerarquía de los mismos en el derecho interno...”²², dicha manifestación del consentimiento puede realizarse de diferente forma de acuerdo a la Convención de Viena de 1969²³, el consentimiento se puede manifestar mediante la firma, el canje de instrumentos, la ratificación, la aceptación o la aprobación y mediante la adhesión, según disponen los artículos 12°, 13°, 14° y 15° de la Convención de Viena de 1969 respectivamente.

En nuestro país para que un tratado pueda tener vigencia y se incorpore al ordenamiento jurídico nacional, es necesaria su aprobación por el Senado de la República como lo establece el Artículo 76° Fracción I párrafo segundo. Por lo que una vez manifestado el consentimiento, el Estado queda vinculado a las obligaciones que se derivan de dicho tratado y el Estado es considerado parte del mismo. Lo cual se ve reflejado en el principio *Ex consensu advenit vinculum*, que significa que “Todo tratado vincula a las partes en tanto estas hayan dado su consentimiento.”²⁴

²¹ Vid. ZAMARRIPA LOPEZ, Norka, Los tratados internacionales en el sistema jurídico mexicano, Tohil Revista Jurídica de la Facultad de Derecho, No. 41, enero – julio 2018, [En Línea], Disponible: <https://www.derecho.uady.mx/tohil/rev41/index41.php>, 29 de abril de 2021, 06:54 pm.

²² IBÁÑEZ RIVAS, Juana María, Control de convencionalidad, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/coleccion-estandares-del-sistema-interamericano-de-derechos-humanos-miradas-8>, 29 de abril de 2021, 7:30 PM.

²³Vid. *Ídem*.

²⁴ Vid. IBÁÑEZ RIVAS, Juana María, *Op. Cit.*, págs. 10 - 11.

La vinculación del Estado después de otorgado su consentimiento, genera la obligación de “implementar medidas para cumplir con las normas internacionales de derechos humanos.”²⁵

Respecto a los derechos humanos laborales como derechos sociales, el Estado tiene la misma obligación de protegerlos y garantizarlos que como lo haría con los derechos civiles y políticos, en palabras del autor peruano Miguel F. Canessa, “algunos derechos laborales gozan de una naturaleza mixta o doble, que explica la existencia de derechos con expectativas negativas o positivas, donde a unos les corresponde prohibiciones de lesión y a otros les corresponden obligaciones de prestación.”²⁶ Es decir, que la actitud del Estado respecto al derecho humano laboral de que se trate va determinada por la naturaleza del mismo, mientras que con unos como la libertad de trabajo el Estado debe abstenerse de interferir en esa esfera de libertad que tiene la persona de dedicarse a lo que le plazca siempre que sea lícito, como lo establece el artículo 5° de la constitución, con otros como el derecho a tener un trabajo, el Estado debe tomar una actitud y una participación más activa que el sólo deber de abstenerse de interferir como en los derechos de libertad.

Siguiendo a Juan Antonio Cruz Parcero, cuando habla de la dimensión política de los derechos sociales “tanto la protección como la garantía de los derechos se procura a través de las prestaciones de servicios públicos y que son una cuestión colectiva, no individual... la garantía de los derechos sociales se encuentra no solo en el ámbito legislativo sino además en el de las políticas públicas.”²⁷

Entonces, el derecho al trabajo, como un derecho humano laboral, debe ser garantizado por el Estado a todas las personas a través de políticas públicas y un

²⁵ *Ibidem*, pág. 21.

²⁶ QUINTANA ROLDAN, Carlos Francisco, Teoría de los derechos humanos laborales. Derechos humanos laborales, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-laborales>, 30 de abril de 2021, 05:30 PM.

²⁷ CRUZ PARCERO, Juan Antonio, *Op. Cit.*, págs. 51-52.

mejor modelo económico para poder crear las condiciones necesarias en el país para que todos puedan acceder a un trabajo digno que les permita tener las condiciones de vida adecuadas a todas las personas y su familia, ya que como lo menciona Alfredo Sánchez Castañeda, “para poder acceder a derechos en el trabajo, se requiere en primer lugar asegurar el derecho al trabajo...”²⁸.

Conforme a lo anterior el derecho a tener un trabajo debe ser protegido y garantizado por políticas públicas, es de interés que esas políticas públicas vayan dirigidas a todas las personas en especial a grupos vulnerables como las mujeres, teniendo en cuenta que algunas de ellas se encuentran dentro de otro grupo vulnerable, como las mujeres pertenecientes a una comunidad indígena, que sufren violencia y discriminación.²⁹ Este deber del Estado igualmente se encuentra dentro de los Objetivos de desarrollo sostenible contenidos en la resolución A/RES/70/1, aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de la ONU, la cual contiene la Declaración Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el cual “se trata de un plan de acción global para el combate a la pobreza, con énfasis en la pobreza extrema, mediante promoción de la colaboración, la sostenibilidad y la resiliencia.”³⁰

En dicho Plan de acción se pretende la realización de 17 objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con los derechos humanos de las personas y comprenden 169 metas, “El objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, se integra por 12 metas: la meta 8.5 se orienta a la promoción del trabajo

²⁸ SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Los Derechos Humanos Laborales en México, Hacia un nuevo modelo laboral en México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/estudio-hacia-un-nuevo-modelo-laboral-en-mexico>, 30 de abril de 2021, 07:30 PM.

²⁹ Vid. GARCÍA, Ana Karen, “Las mujeres en México son el único grupo discriminado que no es minoría”, El Economista, México, 18 de noviembre de 2019, [En Línea], Disponible: <https://www.economista.com.mx/arteseideas/Las-mujeres-en-Mexico-son-el-unico-grupo-discriminado-que-no-es-minoria-20191118-0022.html>, 1 de mayo de 2021, 06:30 PM

³⁰ BELMONT LUGO, José Luis, Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, Los derechos humanos laborales, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-laborales>, 1 de mayo de 2021, 07:55 PM.

decente para mujeres, hombres y personas con discapacidad y reafirma el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”³¹ La meta 8.8 dice: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.”³²

Por lo expuesto, la obligación de respetar y proteger los derechos humanos en cualquier ámbito deriva de una obligación expresa en la Constitución Política mexicana y de los compromisos internacionales que ha adquirido como sujeto de derecho internacional nuestro país, conforme a las leyes internacionales y a las de derecho interno, dicha obligación la tiene respecto a todos los derechos humanos, sin importar su naturaleza y debe prestar mayor interés en los grupos vulnerables que conforman la población.

2.2 EL DERECHO AL TRABAJO EN ORDENAMIENTOS INTERNACIONALES

Existen múltiples ordenamientos internacionales que prevén los derechos humanos laborales, e incluso algunos realizan catálogos de ellos, por ejemplo en el Sistema Universal de Derechos Humanos, La Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es importante mencionar la Carta de Propósitos y Objetivos de la OIT de 1944 así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

³¹Vid. *Ídem*.

³² Organización de las Naciones Unidas, Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. [En Línea], Disponible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>, 04 de mayo de 2021, 07:30 PM.

TRATADO U ORDENAMIENTO INTERNACIONAL	INFORMACIÓN RELEVANTE	DERECHOS HUMANOS LABORALES O PRINCIPIOS (CONTENIDO)
<p>A) DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS</p>	<p>-En 1945 después de la segunda guerra mundial se impulsó la creación de la ONU. -El 10 de diciembre de 1948 la ONU formulo la Declaración, que es considerada el primer instrumento completo de derechos humanos.³³</p>	<p>Se mencionan en el artículo 23 de la declaración: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” También se mencionan otros derechos como: -Sin discriminación toda persona tiene derecho a salario igual por trabajo igual. -Una remuneración equitativa. -Derechos colectivos como la libertad sindical.³⁴</p>
<p>B) EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES</p>	<p>-El pacto fue aprobado en la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966 y entro en vigor en 1976.³⁵</p>	<p>Se mencionan en el artículo 6 y 7. Artículo 6: -Derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Artículo 7. -Derecho a remuneración, que proporcione, un salario equitativo, garantizarse a las mujeres un trabajo igual que al de los hombres y las condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias. -La seguridad y la higiene en el trabajo. -Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo a la categoría superior que corresponda. -El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de horas de trabajo y las vacaciones periódicas</p>

³³ Vid. QUINTANA ROLDAN, Carlos Francisco, *Op. Cit.*, págs. 121 – 122.

³⁴ Vid. SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Op. Cit.*, pág. 66.

³⁵ Vid. Ídem.

		pagadas, así como la remuneración de días festivos.
C) CARTA DE PROPÓSITOS Y OBJETIVOS DE LA OIT DE 1944	<p>-La Organización internacional del trabajo surgió en 1919, con el establecimiento de la Paz de Versalles.</p> <p>-Con la finalización de la segunda guerra mundial se le dio un cambio estructural a la organización.</p> <p>-En 1944 se adoptó la constitución de la OIT, compuesta por 41 artículos.</p> <p>-Durante de 26ª conferencia en la ciudad de Filadelfia en Estados Unidos, se adoptó la declaración relativa a los propósitos y fines de la organización.</p> <p>-En 1946 dicha declaración se constituyó como un anexo de la constitución de la OIT.³⁶</p>	<p>En la declaración relativa a los fines y propósitos de la OIT se establecieron cuatro principios los cuales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El trabajo no es una mercancía. 2) La libertad de asociación es fundamental para el progreso. 3) La pobreza es un peligro para todos. 4) La lucha contra la necesidad se debe llevar a cabo mediante decisiones democráticas y de forma igualitaria por parte de los trabajadores, los empleadores y representantes de los gobiernos.³⁷
D) DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE 1998	<p>-En 1998 la OIT adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p> <p>- “Marco un nuevo compromiso de los Estados miembros, de respetar, promover y realizar lo necesario para que se actualicen en sus territorios esos principios y se cataloguen en sus leyes internas esos derechos, conocido como el núcleo duro del derecho laboral internacional.”³⁸</p>	<p>Los principios que establece son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - “La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. - La erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. - La abolición efectiva del trabajo infantil. - La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”³⁹

Los ordenamientos internacionales señalados, así como los principios y derechos que enlistan, no son los únicos que existen, ni los derechos humanos laborales se limitan solo a ellos, pero si constituyen una base para que los Estados parte de los mismos y también los que no son parte los integren a su derecho interno

³⁶ Vid. BELMONT LUGO, José Luis, *Op. Cit.*, págs. 42 – 43.

³⁷ Vid. QUINTANA ROLDAN, Carlos Francisco, *Op. Cit.*, pág. 126.

³⁸ *Ibidem*, pág. 123.

³⁹ SANCHEZ CASTAÑEDA Alfredo, *Op. Cit.*, pág. 71.

y además los amplíen para así tener las condiciones mínimas acordes a la dignidad humana dentro de las relaciones laborales en dichos Estados, y más importante, que se tenga un acceso efectivo al trabajo.

2.3 OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma a la Ley Federal del trabajo, en la que entre otras cosas se incorporó el concepto de “trabajo digno”⁴⁰, cuya definición se encuentra en el párrafo segundo del artículo 2°:

“Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o Estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”

Conforme a la definición del artículo 2° de la Ley Federal del trabajo, un trabajo digno es aquel en el que se disfrutan plenamente los derechos humanos laborales.

En el artículo 3° se menciona que:

“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto y dignidad de quien lo presta... No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores.”

En el artículo 3° se entiende que dentro de las relaciones laborales tienen vigencia los derechos fundamentales al establecer que se exige respeto y dignidad

⁴⁰Vid. BIBLIOTECA DE PUBLICACIONES OFICIALES DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México, 03 de octubre de 2018, [En Línea], Disponible: <https://www.gob.mx/publicaciones/es/articulos/reforma-laboral-derecho-del-trabajo-y-justicia-social-en-mexico?idiom=es#:~:text=Con%20la%20Reforma%20de%202012,en%20toda%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo.&text=Es%20de%20recordar%20que%20la.18%20de%20agosto%20de%201931.,02%20de%20mayo%20de%202021,05:43%20PM.>

de los trabajadores, lo cual implica que el patrón debe establecer las medidas necesarias para que se respeten dichos derechos.

Otra obligación o prohibición que tiene el patrón respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores está contenida en el artículo 133° fracción I de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“Artículo 133: Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, o nacional, género o edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, Estado civil...”

Pero en el párrafo tercero del artículo 3° hay una excluyente para negarse a aceptar trabajadores y que además no construirá discriminación, esa excluyente es que esa distinción o exclusión se sustente en calificaciones determinadas que exija el trabajo.⁴¹

De nueva cuenta en la Ley Federal de Trabajo se prevé en el artículo 2° párrafos cuarto y quinto, la igualdad sustantiva, y la definición que da la ley en el párrafo quinto es que:

“La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.”

En el artículo 3°bis de la Ley Federal del Trabajo se encuentra una definición de Hostigamiento y de Acoso sexual, y en el artículo 133° fracciones XII y XIII, se establece la prohibición al patrón o su obligación de abstenerse de realizar dichos actos y no permitir que otros lo hagan en el lugar de trabajo.⁴²

En el artículo 994°, fracción IV, se encuentra establecida una multa como castigo al patrón cuando este cometa una conducta discriminatoria en el centro de

⁴¹ Vid. RAPHAEL DE LA MADRID, Lucía, Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Derecho Humano al trabajo, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instituto de Investigaciones Jurídicas, número 89. Acoso Laboral, 2016, [En Línea], Disponible: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4404-decisiones-relevantes-de-la-suprema-corte-de-justicia-de-la-nacion-numero-88-acoso-laboral>, 02 de mayo 06:55 PM.

⁴²Vid. *Ibidem*, págs. 27 -28.

trabajo, que realice actos de hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, dicha multa será de 250 a 5000 Unidades de Medida y actualización.⁴³

Finalmente, dentro de las prohibiciones contenidas en el artículo 133° al patrón, se debe destacar la fracción VII, ya que esta menciona expresamente que:

“Artículo 133: Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.”

El derecho humano al trabajo se encuentra presente en el Ordenamiento Jurídico Mexicano, en leyes nacionales y fuentes internacionales que son vinculantes para el Estado Mexicano, lo cual deriva en la obligación del Estado de respetarlo, protegerlo y garantizarlo, el Estado tiene la misma obligación respecto a todos los derechos fundamentales de las personas, en las relaciones laborales el patrón tiene similares obligaciones a las que tiene el Estado, en el sentido de que tiene la obligación de respetarlos él y hacer que se respeten dentro del centro de trabajo, esto es creando medidas para tal fin, como podría ser con reglamentos internos al que se deben sujetar los empleados y cuando advierta alguna situación que vulnere los derechos fundamentales denunciarlo si constituyera un delito, ese sería el escenario ideal pero en la realidad no ocurre de esa manera, donde el patrón y algunas veces los mismos compañeros de trabajo son los que realizan dichas afectaciones a los derechos fundamentales.

⁴³Vid. *Ídem*.

CAPÍTULO 3

NECESIDAD DE GARANTIZAR LA PROTECCIÓN HORIZONTAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES

Los derechos humanos al tener el patrón la obligación de respetarlos dentro de las relaciones laborales, tienen plena eficacia dentro de ellas, pero a pesar de ello las afectaciones a derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales sigue aumentando, un ejemplo de ello son los despidos injustificados realizados por motivos de discriminación o cuestiones de género, donde la mayoría de la veces la persona afectada no exige la reparación de sus derechos afectados por desconocimiento o porque los mecanismos existentes para tal efecto no son efectivos.

En el derecho extranjero podemos encontrar ejemplos de cómo se ha abordado el tema de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados como en las relaciones laborales, pero eso no significa que así debe ser aplicado en nuestro país, sino solo es un ejemplo de distintas soluciones a un mismo problema.

3.1 DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS A MUJERES EN UN DESPIDO INJUSTIFICADO

Un despido tiene como presupuestos primero que exista una relación laboral anterior a este y segundo que el patrón termine o de por rescindida la relación laboral alegando una falta grave por parte del trabajador/a, por lo que en este supuesto existe un despido justificado por lo tanto el mismo será injustificado si se da por rescindida la relación laboral cuando no existe dicha falta grave por parte del trabajador.⁴⁴

⁴⁴ Vid. DAVALOS, José, *Op. Cit.*, págs. 151-153.

En la Ley Federal del Trabajo están establecidas en el artículo 47° algunas causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, por lo que si el patrón despide a un trabajador/a y no logra demostrar la causa de dicho despido de acuerdo a la ley o a una causa análoga a las causas contenidas en el artículo 47° de la ley como lo permite la fracción XV del mismo artículo, dicho despido es injustificado.

Cuando se rescinde unilateralmente una relación laboral se pueden afectar varios derechos fundamentales de la persona, no solo aquellos que tienen aplicación dentro la relación laboral, como los llamados derechos humanos laborales, esto debido a la interdependencia y la indivisibilidad de la que gozan como característica los derechos humanos, lo que significa que “los derechos humanos están vinculados entre sí, de tal modo que la satisfacción o la afectación de algunos de ellos, necesariamente impacta a otros derechos.”⁴⁵

En ese sentido se puede hablar de una visión transversal de los derechos humanos, como señala el autor José Luis Belmont Lugo al decir que “en su ejercicio, alcances y dimensiones, los derechos humanos son transversales o admiten una visión transversal, pues cada bien jurídico que protegen abarca e impacta múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas.”⁴⁶

En un despido injustificado pueden afectarse diversos derechos fundamentales según la persona, circunstancias, y momento en el que se encuentren las o los trabajadores que son víctimas de ese acto unilateral del patrón, por ejemplo, no se afectan los mismos derechos de una madre trabajadora que de una mujer que pertenece a la comunidad LGBT, o el despido de ellas mismas en un día normal que en uno en el que hay una emergencia sanitaria en el país.

En el caso de las madres trabajadoras, dentro de la relación laboral ellas gozan además de los derechos humanos laborales a los que tiene derecho cualquier trabajador, como el derecho a un salario remunerador, vacaciones, antigüedad,

⁴⁵ BELMONT LUGO, José Luis, *Op. Cit.* págs., 70-71

⁴⁶ Ídem.

utilidades, etc., de derechos de la maternidad contenidos en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, en los casos de los seguros de Enfermedades y Maternidad y el de Guarderías y Prestaciones Sociales.

En el artículo 123° fracción V de la constitución se establecen derechos humanos laborales para las mujeres durante el embarazo:

“Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley:

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en la relación con la gestación; gozará forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.”

En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 170° se encuentran establecidos los derechos de las madres trabajadoras:

“Artículo 170: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación...

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto...

II BIS. - En caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo posteriores al día en que o reciban.

III.- Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV.- En el periodo de lactancia hasta por el termino máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos...

V.- Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro...

VI.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.”

En los Artículos 166° y 168° de la Ley Federal del Trabajo se encuentran normas protectoras de las mujeres en estado de gestación:

“Artículo 166: Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario,

prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.”

“Artículo 168: En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia, las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no surtirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.”

En la Ley del Seguro Social, las madres trabajadoras como parte del régimen obligatorio tienen derecho al Seguro de Enfermedades y Maternidad y al de Guarderías y prestaciones sociales, en el artículo 94° de la Ley del Seguro Social, se establecen las prestaciones que se deberán otorgar por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social en el caso de maternidad:

“Artículo 94: En caso de maternidad, el instituto otorgara a la asegurada durante el embarazo, al alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I. Asistencia obstétrica

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida.

III. Durante el periodo de lactancia tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia.

IV. Una canastilla al nacer el hijo...”

Respecto a los servicios de guardería, se encuentran establecidos en el artículo 171° de la Ley Federal del Trabajo y 201° de la Ley del Seguro Social los cuales dicen:

Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 171: Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.”

Ley del Seguro Social.

“Artículo 201: El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.”

En el caso de las madres trabajadoras, en un despido injustificado se afecta el derecho al trabajo, como lo establece la fracción V del artículo 123°, en el

descanso de seis semanas posteriores al parto, ellas deben conservar su salario íntegro y su empleo, esto mismo se encuentra en la fracción VI del artículo 170° de la Ley Federal del trabajo que dice que después del periodo de seis semanas posteriores al parto como lo señala la fracción II del mismo artículo, tienen el derecho a regresar al puesto que desempeñaban, estas normas tutelan la estabilidad en el empleo, que es otro derecho que se afecta en un despido injustificado.

A pesar de que en la Ley del Seguro Social se establece la vigencia de ciertos derechos laborales después del despido como lo señala al artículo 109° respecto al seguro de Enfermedades y maternidad y 207° respecto del seguro de Guarderías y prestaciones sociales, de la misma ley:

“Artículo 109°: El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservara durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y de maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria...”

“Artículo 201°: Los asegurados a que se refiere esta sección tendrán derecho al servicio a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el Instituto y cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.”

Dicha vigencia después de la separación de la trabajadora de su empleo, no en todos casos es útil porque si la trabajadora es despedida al inicio de su embarazo esas ocho semanas no son suficientes para cubrir todo el periodo de gestación.

Se afectan los derechos humanos laborales establecidos en la Constitución política, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, en un despido injustificado por el simple hecho de que la madre no podrá recibirlos, a excepción de la vigencia extendida de los artículos 109° y 201° de la Ley del Seguro Social, ya que el patrón en algunos casos prefiere despedir a una mujer embarazada que afrontar todas las obligaciones que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo le imponen como necesarias dentro de esa relación laboral, y a veces por desconocimiento y otras hasta por temor a represalias por parte del patrón, las mujeres en esta situación no acuden en la defensa de sus derechos.

Además de los derechos laborales, también se afectan derechos como la igualdad y la no discriminación, pero cualquier derecho puede ser vulnerado, como las comunicaciones privadas y transversalmente otros derechos como el derecho a recibir alimentos que tienen sus hijos, como lo establece el artículo 4.130 del Código Civil del Estado de México:

“Artículo 4.130: Los padres están obligados a dar alimentos a sus hijos. A falta o por imposibilidad de ellos, la obligación recae en los ascendientes más próximos.”

El artículo 4.135 del mismo ordenamiento nos dice lo que se comprende dentro del derecho a recibir alimentos:

“Artículo 4.135: Los derechos alimentarios comprenden esencialmente la satisfacción de las necesidades de alimentación y nutrición, habitación, educación, vestido, atención médica, hospitalaria y psicológica preventiva integrada a la salud y recreación, y en su caso los gastos de embarazo y parto. Tratándose de niñas, niños y adolescentes y tutelados, comprenden, además, los gastos necesarios para la educación básica, descanso esparcimiento y que se le proporcione en su caso, algún oficio arte o profesión adecuados a sus circunstancias personales.”

Por lo expuesto en los artículos, el derecho a recibir alimentos no es valga la redundancia el derecho a alimentarse solamente, sino que comprende una variada gama de derechos que deben ser garantizados a los hijos, por lo que si una madre trabajadora es el sustento de dichos hijos, y es despedida injustificadamente esa afectación a la esfera jurídica de la mujer trabajadora afectaría de igual manera el goce y disfrute de los derechos de los hijos, quienes verían disminuidos el acceso a dichos derechos por el simple hecho de que su principal sostén económico ha dejado de recibir un salario.

Los derechos fundamentales que se violan en un despido injustificado de una mujer trabajadora en todos los casos son derechos humanos laborales, como derechos que tienen eficacia dentro de la relación laboral, estos derechos dejan de ser percibidos, o tienen una vigencia limitada después del despido, por ejemplo, salarios, vacaciones, seguridad social, pago de horas extra, pago de utilidades, aguinaldo etc., estos derechos son los mencionados en la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 123° de la Constitución Política.

Dependiendo de las circunstancias de la mujer trabajadora también se pueden afectar otros derechos, por ejemplo, derechos protectores de la maternidad, si es que la mujer está embarazada o si tiene hijos, este tipo de derechos también son derechos de prestación que la mujer trabajadora deja de percibir, aunque algunos tienen una vigencia extendida como los seguros de maternidad y de guarderías, pero dicho tiempo no es suficiente y se considera que debería ser extendido hasta que la mujer encuentre otro trabajo, estos derechos se encuentran en el artículo 123° fracción V de la Constitución, en el artículo 170° de la Ley Federal del trabajo y 94° de la Ley del Seguro Social, citados.

También se pueden afectar derechos de terceros como de los ascendientes o descendientes por ejemplo el derecho a recibir alimentos, el derecho a la educación, etc., debido a que el desempleo coloca a la mujer en un estado de vulnerabilidad en el que la violación a derechos fundamentales puede incrementarse, incluso transversalmente, es por eso que debido al despido injustificado también se afectan derechos de terceros.

Si el despido es injustificado tiene como motivo alguno de los establecidos en el artículo 1° de la Constitución General, se vulneran los derechos a la no discriminación y a la igualdad, y aunque existen organismos como la CONAPRED, y la discriminación en el ámbito laboral se considera un delito, sigue siendo la principal causa del despido, y por lo tanto la afectación a dichos derechos es continua por parte de algunos patrones.

La discriminación no solo ocurre al momento de despedir a una mujer, también puede ocurrir cuando se le niega el trabajo sin justificación, o dentro de la relación laboral y esa actitud discriminatoria puede ir aumentando hasta llegar al despido injustificado, pero además también se afectan derechos como el libre desarrollo de la personalidad, cuando la mujer es despedida por cuestiones de identidad de género, orientación sexual o forma de actuar, derechos reproductivos o a tener una familia y/o un plan de vida, en los casos en los que el patrón o la empresa trata de condicionar el acceso, o permanencia en el empleo a que la mujer

se mantenga soltera, derechos a una vida libre de violencia, cuando en el ámbito laboral la mujer es víctima de acoso, ya sea verbal, psicológico, físico, e incluso sexual que es un delito, etc., esto debido a la indivisibilidad de los derechos humanos y que la afectación de uno puede implicar a otros.

3.1.1 DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas, así lo establece la Constitución Política en el párrafo quinto del artículo 1°:

“Artículo 1: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el Estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

En la Ley Federal del Trabajo se encuentra el derecho a la no discriminación dentro del concepto de trabajo digno o decente, en la definición del mismo en el artículo 2° párrafo segundo de la Ley, en el concepto de la igualdad sustantiva frente al patrón en el párrafo quinto del mismo artículo, también lo encontramos en el artículo 3° cuando habla del trabajo como un derecho, y en el párrafo segundo y tercero del mismo artículo que dice:

“Artículo 3: El trabajo es un derecho y deber social.

No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley...

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores...

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia...”

También se encuentra inserto dicho derecho en la obligación contenida en el artículo 133° de la Ley en la fracción I:

“Artículo 133: Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias

sexuales, Estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.”

Y por último también lo encontramos en el artículo 164 en el título quinto denominado “Trabajo de las Mujeres”:

“Artículo 164: Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares asegurando la igualdad de trato y oportunidades.”

De conformidad con los artículos citados, es evidente que el derecho a la no discriminación y también el derecho a la igualdad son derechos que tienen eficacia en las relaciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, pero dichas disposiciones pareciera que no tienen eficacia, ya que según la titular de la COPRED en una entrevista con el periódico El Universal, “Se sigue teniendo un porcentaje muy alto en discriminación por embarazo, ya que las empresas las despiden inmediatamente cuando se enteran...”⁴⁷

Por lo que los casos de discriminación siguen aumentando “las mujeres siguen siendo el mayor grupo de personas discriminadas, ya que 70% de las quejas del año pasado (2018), fueron a causa de despido por embarazo, así como por género, preferencia sexual y salud.”⁴⁸

Cuando una mujer es despedida por razones de género u orientación sexual, se afectan además del derecho al trabajo, a la igualdad, y no discriminación, derechos como el derecho a una vida libre de violencia, y el derecho al libre desarrollo de la personalidad.

El derecho a una vida libre de violencia es el derecho que tienen una mujer a que ninguna acción u omisión, basada en género, le cause daño o sufrimiento

⁴⁷ Vid. CORONA, Salvador, “Mujeres, las más discriminadas en la CDMX: COPRED”, *El Universal*, México, 1 de marzo de 2020, [En Línea], Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/mujeres-las-mas-discriminadas-en-la-cdmx-copred>, 8 de mayo de 2021, 04:35 PM.

⁴⁸ *Ídem*.

psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.⁴⁹

Respecto al derecho al libre desarrollo de la personalidad, no lo encontramos en la Constitución establecido expresamente como a otros derechos fundamentales, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha desarrollado en diversas tesis y jurisprudencias, por ejemplo:

Registro digital: 2019357
Instancia: Primera Sala
Décima Época
Materia(s): Constitucional
Tesis: 1a./J. 4/2019 (10a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
 Libro 63, Febrero de 2019, Tomo I, página 491
Tipo: Jurisprudencia

DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD. SU DIMENSIÓN EXTERNA E INTERNA.

“...Ahora bien, la doctrina especializada señala que el libre desarrollo de la personalidad tiene una dimensión externa y una interna. Desde el punto de vista externo, el derecho da cobertura a una genérica "libertad de acción" que permite realizar cualquier actividad que el individuo considere necesaria para el desarrollo de su personalidad. En cambio, desde una perspectiva interna, el derecho protege una "esfera de privacidad" del individuo en contra de las incursiones externas que limitan la capacidad para tomar ciertas decisiones a través de las cuales se ejerce la autonomía personal...”

Registro digital: 2021265
Instancia: Primera Sala
Décima Época
Materia(s): Constitucional
Tesis: 1a. CXX/2019 (10a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
 Libro 73, Diciembre de 2019, Tomo I, página 331
Tipo: Aislada

“TATUAJES. SU USO ESTÁ PROTEGIDO, POR REGLA GENERAL, POR EL DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN.

⁴⁹ Vid. Secretaría de Gobernación, *¿A qué se refiere el derecho a una vida libre de violencia?*, México, 22 de diciembre de 2016, [En Línea], Disponible: <https://www.gob.mx/segob/articulos/a-que-se-refiere-el-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia>, 16 de mayo de 2021, 03:45 PM.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad deriva del principio de autonomía personal, y consiste en la capacidad de elegir y materializar libremente planes de vida e ideales de excelencia humana, sin la intervención injustificada de terceros. Este derecho incluye, entre otras cosas, la elección de la apariencia personal, pues se trata de un aspecto de la individualidad que se desea proyectar ante los demás. La libertad de expresión es el derecho a expresar, buscar, recibir, transmitir y difundir libremente, ideas, informaciones y opiniones...”

Registro digital: 2020986

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materia(s): Penal, Constitucional

Tesis: 1a. XCIV/2019 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 72, Noviembre de 2019, Tomo I, página 375

Tipo: Aislada

LIBERTAD Y SEGURIDAD SEXUAL. SU CONTENIDO Y ALCANCE COMO BIENES JURÍDICAMENTE TUTELADOS EN LOS DELITOS COMETIDOS CONTRA ÉSTOS.

La libertad y la seguridad sexuales, como bienes jurídicamente tutelados por el artículo 175 del Código Penal para el Distrito Federal, constituyen manifestaciones –entre otros– del derecho al libre desarrollo de la personalidad. Así, la libertad sexual significa la capacidad y posibilidad de decidir autónomamente, sin coerción ni violencia y con consentimiento pleno, sobre las personas –quienes también deben estar de acuerdo–, situaciones, circunstancias y tiempos, en las cuales se quiere tener comportamientos, intercambios o vínculos erótico-sexuales, incluida la cópula. Por otra parte, la seguridad sexual es la necesaria protección y debida garantía de que esta libertad y autonomía efectivamente se expresen, dado el riesgo que ciertas circunstancias, propias de la persona o del contexto específico en que se encuentra, entrañan para la producción espontánea de consentimiento. Dado que el consentimiento pleno y válido de quienes participan en una cierta actividad sexual es un elemento fundamental para el respeto, protección y garantía de la libertad y seguridad sexuales, el Estado debe asumir la obligación –incluso recurriendo a su poder coactivo– de proteger que éste sea la regla en el actuar sexual.

En el artículo 149° TER del Código Penal Federal, se establece sanciones al que niegue servicios y derechos por razones discriminatorias.

“Artículo 149 TER: Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días de multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, **genero, sexo, preferencia sexual**, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica condición de salud, **embarazo**, opiniones políticas, o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derechos.

II.- Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo o limite un servicio de salud, principalmente en relación con el embarazo.

Siguiendo al artículo citado, cuando se realiza un despido injustificado por razones de género, preferencia sexual o maternidad, no solo se están afectando los derechos fundamentales, sino el patrón además está incurriendo en una conducta delictiva que se podría seguir en un proceso penal hasta obtener sentencia contra el patrón, tutelando así de una manera efectiva ese tipo de derechos, pero no toda la gama de derechos fundamentales de los que una mujer trabajadora o cualquier trabajador tiene no solo a raíz de las relaciones laborales, sino todos derechos fundamentales reconocidos en la constitución y los tratados internacionales.

En un ejemplo más se pueden afectar derechos humanos reproductivos, cuando en algunos casos se condiciona a la mujer el hecho de la contratación y/o permanencia en el trabajo a la condición de no tener hijos o no formar una familia, e incluso a no tener una pareja, este derecho se encuentra previsto en el artículo 4º párrafo segundo de la Constitución Política:

“Artículo 4: La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.”

Las afectaciones a derechos fundamentales que viven actualmente las mujeres no se limitan únicamente al ámbito laboral, sino prácticamente en cualquier ámbito, familiar, social o escolar, esto debido a la crisis en materia de seguridad pública que ha padecido México desde hace varios años, lo cual coloca a las mujeres trabajadoras y a las mujeres en general en una situación vulnerable.⁵⁰

Estas afectaciones no siempre vienen de las autoridades, sino que la mayoría de los casos provienen de entes privados como los patronos en el ámbito laboral, y también compañeros de trabajo, pero al final del día los comportamientos contra la dignidad de los trabajadores realizados por los propios compañeros de trabajo es

⁵⁰Vid. SANTAMARIA, Ángel, *et. al.*, “Vulneradas. México, de los países que menos las protegen”, *El Universal*, México 23 de febrero de 2020, [En Línea], Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/mexico-entre-paises-que-peor-tratan-las-mujeres>, 8 de mayo de 2021, 5:06 PM.

responsabilidad del patrón, como se puede entender de las fracciones VII y XIII del artículo 133° de la Ley Federal del trabajo:

“Artículo 133: Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que otorgan las leyes.

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo.”

Por todo lo anterior, quedó demostrado que en un despido injustificado de una mujer trabajadora se afectan diversos derechos fundamentales, como los derechos humanos laborales, dentro de los cuales se incluye el derecho al trabajo y dependiendo de cada caso en particular se pueden afectar otros derechos, por ejemplo, derechos de maternidad, el derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación, dentro de los cuales debido a la indivisibilidad de los derechos se puede llegar a afectar derechos como la identidad de género, derechos reproductivos, a tener una familia o un plan de vida y a tener una vida libre de violencia.

Estas afectaciones no solo pueden ser ocasionadas por la persona que actúa como patrón ya sea física o moral, sino de igual forma por compañeros de trabajo, quienes pueden aprovecharse de algún poder que ostenten dentro del centro de trabajo para poder hacerlo, pero en todo caso es obligación del patrón el vigilar que esto no suceda.

3.2 NECESIDAD DE UN RECURSO SENCILLO Y EFECTIVO PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS RELACIONES LABORALES.

Cuando se despiden injustificadamente a una mujer trabajadora los principales derechos que se violan son derechos humanos laborales y derechos como la no discriminación, la igualdad y transversalmente se pueden afectar otros como el derecho a recibir alimentos, derecho a la educación, etc., de sus hijos.

Contra un despido injustificado una mujer trabajadora puede acudir a la vía ordinaria y “puede ejercitar dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses: Acción de cumplimiento del contrato o reinstalación y acción de indemnización constitucional. El trabajador debe elegir el ejercicio de una de las dos acciones, la reinstalación o la indemnización, ya que no es posible que ejercite las dos acciones al mismo tiempo.”⁵¹

En nuestro país no hay una acción dentro del proceso laboral que tutele directamente los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, dentro del procedimiento ordinario se tutelan derechos laborales dentro de la relación de trabajo o que nacen a raíz de un despido, ya sea justificado o injustificado, como el pago de salarios, controversias relativas a las condiciones de trabajo, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, etc.

El mecanismo por excelencia que tenemos en nuestro país para la defensa de los derechos fundamentales es el juicio de amparo, cuya procedencia general se encuentra en el artículo 103° fracción I de la Constitución Política:

“Artículo 103: Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite

I. Por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte;”

La procedencia del juicio de amparo en nuestro país está limitada a actos u omisiones de autoridades, a excepción de cuando se considera a los particulares como autoridades responsables, cuando realicen actos equivalentes a los de autoridad y que sus funciones estén determinadas en una norma general, según el segundo párrafo de la fracción II del artículo 5° de la Ley de Amparo.⁵²

En México no se ha adoptado ningún tipo de protección horizontal de los derechos humanos, lo establecido en la fracción II del artículo 5° de la Ley de

⁵¹ DAVALOS, José, Op. Cit., pág. 167

⁵² Vid. COAÑA BE, Luis David, Curso Básico de Amparo, 2ª edición, Centro de Estudios Jurídicos Carbonell, A.C., Ciudad de México, 2017, págs., 72-74.

Amparo pareciera ser un avance en este campo pero lo cierto es que el particular es una autoridad para efectos del amparo, al exigir que efectúe actos semejantes a los de una autoridad y que además estas estén reglamentadas en una ley, dichas situaciones son pocas y no se podría hablar efectivamente de un mecanismo protector frente a actos de particulares.

En otros países como en Argentina, Perú, y Venezuela se ha adoptado de cierta manera una protección horizontal de los derechos fundamentales, en Argentina, en el artículo 43° de su Constitución se establece expresamente la procedencia de la acción de amparo frente a particulares, sin establecer distinción sobre que particulares procede dicha acción:

“Artículo 43: Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva.”

En el Código procesal constitucional de Perú en su artículo 2° se encuentra la procedencia de los procesos constitucionales frente a cualquier persona:

“Artículo 2: Los procesos constitucionales de hábeas corpus, amparo y hábeas data proceden cuando se amenace o violen los derechos constitucionales por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, por parte cualquier autoridad, funcionario o persona. Cuando se invoque la amenaza de violación, ésta debe ser cierta y de inminente realización.”

En Venezuela se encuentra en el artículo 2° de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, la procedencia de la acción de amparo contra actos u omisiones de ciudadanos, personas jurídicas y grupos u organizaciones privadas:

“Artículo 2: La acción de amparo procede contra cualquier hecho, acto u omisión provenientes de los órganos del Poder Público Nacional, Estatal o Municipal. También procede contra el hecho, acto u omisión originados por ciudadanos, personas jurídicas, grupos u organizaciones privadas que hayan violado, violen o amenacen violar cualquiera de las garantías o derechos amparados por esta ley. Se entenderá como

amenaza válida para la procedencia de la acción de amparo aquella que sea inminente.”⁵³

Como en México no se ha adoptado la protección horizontal de los derechos fundamentales como en los ejemplos anteriores, en primer lugar, es importante que se haga para así poder darles una eficacia y aplicabilidad en todas las relaciones de los individuos, porque sería beneficioso para la eficacia de los derechos humanos entre particulares que expresamente en la constitución se estableciera la procedencia de un recurso protector de derechos en instancia judicial entre particulares, porque tener reconocido en rango constitucional una garantía protectora de los derechos humanos crearía certeza jurídica entre las personas.

El juicio de amparo podría ser procedente contra las afectaciones de derechos fundamentales por parte de patrones y empresas contra los trabajadores, ya sean acciones u omisiones, ampliando los casos en los que se tiene como autoridad responsable a los particulares en el caso de México o como en los ejemplos citados, otorgando la procedencia general desde la Constitución Política, sin embargo, eso implicaría reformar la constitución en el artículo 103°, agregar una fracción que establezca este tipo de procedencia, además implicaría más carga de trabajo para los tribunales y juzgados federales existentes, afectando el acceso a una justicia expedita, por lo cual sería necesario que se crearan nuevos tribunales o que se establecieran dichas facultades a los ya existentes como a los Juzgados de Distrito.

Pero esta no es la única solución, por ejemplo en las relaciones laborales se podrían proteger los derechos fundamentales de los y las trabajadoras si el legislador otorgara una acción que haga procedentes controversias en ese sentido ante jueces locales o creando un procedimiento especial para el mismo fin, donde no se resuelva sobre conflictos en relación a controversias laborales de fondo, sino sobre la afectación de derechos fundamentales, ya sean derechos humanos laborales o que tienen aplicación dentro de las relaciones laborales, un ejemplo de

⁵³Vid. NAVEJA MACÍAS, José de Jesús, El amparo contra particulares, Revista Jurista, Derecho y Justicia, 2019, [En Línea], Disponible: <http://revistajurista.com/el-amparo-contra-particulares/>, 11 de mayo de 2021, 06:55 PM

esto lo podemos encontrar en el derecho extranjero, en el Código de Trabajo Chileno, que en su artículo 485, establece un procedimiento de tutela laboral cuando por la aplicación de normas en la relación laboral se afecten derechos fundamentales de los trabajadores:

“Artículo 485: Del Procedimiento de Tutela laboral

El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4° y 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12°, inciso primero y 16° en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”

Este es un ejemplo de cómo los jueces locales pueden ser de gran ayuda en la defensa de los derechos humanos, ya que además ellos no son ajenos a esa protección, porque desde la inclusión en nuestro orden jurídico nacional de principios como el control de convencionalidad difuso y el control de constitucionalidad difuso, el principio Pro persona y el de interpretación conforme, todos los jueces en el país se volvieron guardianes de los derechos humanos en la medida de sus atribuciones, por lo tanto están en la obligación de resolver las controversias de las que conozcan desde una perspectiva de derechos humanos, especialmente cuando se trate de grupos vulnerables como el de las mujeres trabajadoras.

En esa experiencia del Código Laboral Chileno, atendiendo a que en México y en Chile se viven realidades diferentes, y no se puede copiar textualmente una institución jurídica, si es posible analizar qué cambios serían necesarios para poder llevar a cabo una actividad similar en México.

Actualmente en México se vive una transición a un modelo de justicia laboral en manos del poder judicial, a raíz de reformas hechas al artículo 123° de la Constitución Política y a la Ley Federal del Trabajo, se puede decir que el primer

paso de que sean autoridades jurisdiccionales las que resuelvan controversias del orden laboral ya se ha dado. El actual proceso ordinario laboral no contempla acción para tutelar derechos fundamentales, solo encontramos mención en el artículo 685° TER, fracción IV, donde se habla de los conflictos que quedan exceptuados de agotar la instancia conciliadora, pero se limita a los derechos fundamentales en listados en esa fracción:

“Artículo 685 TER: Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliadora, cuando se trate de conflictos inherentes a:

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

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

En la Ley Federal del trabajo además del procedimiento ordinario, se establecen otros procedimientos como el procedimiento especial contenido en el artículo 892°, el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897°, el procedimiento relativo a conflictos individuales en materia de seguridad social, establecido en el artículo 899°-A, el procedimiento relativo a conflictos colectivos de naturaleza económica contenido en el artículo 901° y el procedimiento de huelga previsto en el artículo 920°.

En la Ley Federal del trabajo no se encuentra un procedimiento especial para la resolución de controversias en que su afectación sea a derechos fundamentales como en el Código del Trabajo Chileno, dentro de la procedencia del procedimiento ordinario en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 870° párrafo segundo:

“Artículo 870: El procedimiento ordinario se aplicará en aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley.”

Se podría entender que el procedimiento ordinario podría ser el adecuado para la solución de este tipo de conflictos, porque el artículo 604° de la Ley Federal del Trabajo habla de la competencia de los Tribunales laborales de forma general, pero en el artículo 698 se hace una distinción entre la competencia de los Tribunales de las Entidades Federativas y el Tribunal Federal:

“Artículo 604: Corresponde a los tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.”

“Artículo 698: Será competencia de los Tribunales de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sea de competencia Federal.

El Tribunal Federal conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.”

De tal forma que para los Tribunales locales encontramos una competencia por exclusión, ya que conocerán de los conflictos de los que no sea competente el Tribunal Federal, esto es conflictos individuales y colectivos de trabajo relativos a derechos laborales en la relación laboral, como las condiciones de trabajo, o en el caso de un despido injustificado, el ejercicio de las acciones de reinstalación o indemnización, pero no una tutela directa de afectaciones a derechos fundamentales dentro de la relación laboral.

Se considera que el procedimiento ordinario no es el adecuado para resolver este tipo de conflictos, en virtud de que es un proceso lento, que tiende a durar mucho tiempo, y en las afectaciones a derechos fundamentales lo que se busca es la reparación y que no se siga vulnerando el derecho en cuestión, es por eso que se considera que se debe crear un procedimiento especial o sumario dentro de la Ley Federal del Trabajo, en donde se resuelvan este tipo de conflictos, es decir donde se afecten derechos fundamentales, como en el Código del Trabajo Chileno.

En el que la celeridad sea una característica, así como la continuidad, la economía procesal, la inmediatez, en donde los recursos digitales podrían ser de gran ayuda, como la situación de cuarentena nos ha enseñado, con plataformas como Google Meet o Zoom, donde se podrían dar trámite más rápido a un procedimiento así, la publicidad y que sea un procedimiento de carácter reparatorio, en donde se prime esa cuestión y además que se detenga la vulneración al derecho fundamental en los casos en que esto sea posible, o que se otorguen medidas para ese mismo fin, más si se trata de mujeres trabajadoras como aquellos casos de

maternidad, cuando se trate de actos de discriminación e igualdad, cuestiones de género, o derechos de terceros afectados, como de sus padres o hijos.

Por lo expuesto, la problemática de la eficacia de los derechos fundamentales dentro de las relaciones privadas, en este caso las laborales, puede solucionarse de distinta forma, en la Constitución, ampliando la procedencia del juicio de amparo o que se amplíe el carácter de autoridad responsable para efectos del juicio de amparo, lo cual implicaría no solo las relaciones laborales sino otro tipo de relaciones privadas, como lo demuestra la experiencia internacional, o dentro de la Ley Federal del trabajo también como se demuestra en el derecho extranjero, en donde solo se aplicaría en el ámbito laboral, pero que se tutelaría de mejor forma los derechos humanos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los Derechos Humanos tienen eficacia dentro de las relaciones laborales de las mujeres trabajadoras, lo cual impone a los empleadores la obligación de respetarlos, pero esto también implica que en su actuar pueden vulnerarlos o transgredirlos lo que genera a su vez el deber de reparar dicha violación.

SEGUNDA. En México existen mecanismos que tutelan los derechos laborales de las trabajadoras, por ejemplo, en el proceso laboral, la Audiencia de Conciliación Obligatoria como parte de los mecanismos alternativos de solución de controversias, el Procedimiento Ordinario y los Procedimientos Especiales, además del Juicio de Amparo cuando sea procedente.

TERCERA. Una afectación a derechos humanos realizada por un empleador no es reclamable directamente a través de los mecanismos protectores de Derechos Humanos existentes actualmente, ya que como en el juicio de amparo o en el recurso de queja ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o ante las comisiones locales, es necesario que dicha afectación provenga de una autoridad.

CUARTA. La adopción de una eficacia directa de los derechos humanos en las relaciones laborales podría ser una solución más para tutelar adecuadamente los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, lo cual implicaría que los derechos humanos podrían ser reclamados directamente ante el juez laboral, después de que no se haya llegado a un convenio en virtud de la audiencia conciliatoria, o que agotar esa instancia no sea obligatorio.

QUINTA. Esa eficacia directa se podría ver reflejada en la creación de un recurso o procedimiento diferente al procedimiento ordinario ante los jueces laborales, que conste de una audiencia, que abarque tiempos más cortos en virtud del derecho a la justicia expedita, y a través del cual se pudieran reclamar los derechos humanos como auténticos derechos subjetivos y obtener de esa forma una reparación integral, cuando dicha afectación no provenga de una autoridad sino de un empleador.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINALES

COAÑA BE, Luis David, Curso Básico de Amparo, 2ª edición, Centro de Estudios Jurídicos Carbonell, A.C., Ciudad de México, 2017.

DÁVALOS, José, Derecho Individual del trabajo, 24ª edición, Editorial Porrúa, México, 2018.

LEGISLATIVAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convención de Viena sobre el derecho de los Tratados

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Carta de Propósitos y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

Estatuto de la Corte Internacional de Justicia

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Código Civil del Estado de México

ELECTRÓNICAS

ARROYO CISNEROS, Edgar Alan, La Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales en España y México: Algunas Notas para su Análisis, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, REV – AD N° 19, 2015, págs. 223 – 247, [En Línea], Disponible: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/16830>

BELMONT LUGO, José Luis, Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales, Los derechos humanos laborales, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-laborales>

BIBLIOTECA DE PUBLICACIONES OFICIALES DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México, 03 de octubre de 2018, [En Línea], Disponible: <https://cutt.ly/lb41CQA>

BILBAO UBILLOS, Juan María, La consolidación Dogmática y Jurisprudencial de la Drittwirkung: Una visión de conjunto, Boletín Oficial del Estado; Universidad Autónoma de Madrid, 201, [En Línea], Disponible: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/686459>

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vol. 27, N° 1, 2006, [En Línea], Disponible: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/issue/view/30>

CAMPOS ZAMORA, Francisco J., La eficacia de los derechos fundamentales entre sujetos de derecho privado sobre la doctrina de la Drittwirkung Der Grundrechte, Revista Judicial, Costa Rica, N° 119, junio 2016, [En Línea], Disponible: <https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/revista-judicial/58-ediciones-anteriores>

CARBONELL, Miguel, Derechos Fundamentales y Relaciones entre Particulares (Notas para su estudio), IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., Número 18, 2006. [En Línea], Disponible: <https://www.revistaius.com/index.php/ius/article/view/170/165>

CORONA, Salvador, “Mujeres, las más discriminadas en la CDMX: COPRED”, El Universal, México, 1 de marzo de 2020, [En Línea], Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/mujeres-las-mas-discriminadas-en-la-cdmx-copred>

CRUZ PARCERO, Juan Antonio, Historia y porvenir de los derechos sociales en México, Revista del Centro de Estudios Constitucionales, Número 5, julio – diciembre, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/revista-digital/julio-diciembre-2017>

DAVALOS José, Constituyente laboral. Colección INEHRM, “Reformas al artículo 123 Hasta 2014”, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2016, [En Línea], Disponible: <https://inehrm.gob.mx/recursos/Libros/Elconstituyentelaboral.pdf>

GARCÍA GARCÍA, Mayolo, La eficacia Horizontal de los Derechos Humanos a la Luz de la Reforma Constitucional de 2011, Revista Jus Semper Loquitur, 9 - 10 enero – diciembre 2013, [En Línea], Disponible: <https://ej.tribunaloaxaca.gob.mx/Contenido/Paginas?layout=2&id=7>

GARCÍA, Ana Karen, “Las mujeres en México son el único grupo discriminado que no es minoría”, El Economista, México, 18 de noviembre de 2019, [En Línea], Disponible: <https://www.economista.com.mx/arteseideas/Las-mujeres-en-Mexico-son-el-unico-grupo-discriminado-que-no-es-minoria-20191118-0022.html>

GONZALEZ VEGA, Oscar Armando, Derechos humanos y Derechos Fundamentales, 28 de junio de 2018, [En Línea], Disponible: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12556/14135>

IBAÑEZ RIVAS, Juana María, Control de convencionalidad, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/coleccion-estandares-del-sistema-interamericano-de-derechos-humanos-miradas-8>

NAVEJA MACÍAS, José de Jesús, El amparo contra particulares, Revista Jurista, Derecho y Justicia, 2019, [En Línea], Disponible: <http://revistajurista.com/el-amparo-contra-particulares/>

ONU, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observación general N° 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 6 de febrero de 2006, [En Línea], Disponible:
<https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>

Organización de las Naciones Unidas, Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, [En Línea], Disponible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

QUINTANA ROLDAN, Carlos Francisco, Teoría de los derechos humanos laborales, Derechos humanos laborales, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/los-derechos-humanos-laborales>

RAPHAEL DE LA MADRID, Lucia, Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Derecho Humano al trabajo, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instituto de Investigaciones Jurídicas, número 89. Acoso Laboral, 2016, [En Línea], Disponible: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4404-decisiones-relevantes-de-la-suprema-corte-de-justicia-de-la-nacion-numero-88-acoso-laboral>

SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Los Derechos Humanos Laborales en México, Hacia un nuevo modelo laboral en México, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, [En Línea], Disponible: <https://www.cndh.org.mx/documento/estudio-hacia-un-nuevo-modelo-laboral-en-mexico>

SANTAMARIA, Ángel, et. al.,” Vulneradas. México, de los países que menos las protegen”, El Universal, México 23 de febrero de 2020, [En Línea], Disponible: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/mexico-entre-paises-que-peor-tratan-las-mujeres>

SAÍNZ, Pedro y CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO / LVIII LEGISLATURA. La Revolución Mexicana. 29 de mayo de 2018. [En Línea]. Disponible: <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/content/la-revolucion-mexicana-1910-1917>

Secretaría de Gobernación, ¿A qué se refiere el derecho a una vida libre de violencia?, México, 22 de diciembre de 2016, [En Línea], Disponible: <https://www.gob.mx/segob/articulos/a-que-se-refiere-el-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia>

ZAMARRIPA LOPEZ, Norka, Los tratados internacionales en el sistema jurídico mexicano, Tohil Revista Jurídica de la Facultad de Derecho, No. 41, enero – julio 2018, [En Línea], Disponible: <https://www.derecho.uady.mx/tohil/rev41/index41.php>

ZÚÑIGA PADILLA, Luis Fernando, La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares en la jurisprudencia mexicana, Revista del Instituto de la Judicatura Federal, Escuela Judicial, Número 28, 2009. [En Línea], Disponible: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/32263/29260>