

Los Derechos humanos de los trabajadores en el marco de la Reforma Laboral*

Ángel Javier Casas Ramos**
Jorge Martínez Martínez***

RESUMEN: Muchos de los derechos de los trabajadores, son considerados derechos humanos, de corte social, no obstante en los últimos años su importancia parece ser superpuesta por las condiciones de las economías globales, por los requerimientos de productividad y competitividad en los mercados internacionales, lo cual impone la necesidad de recordar que los derechos humanos son en esencia indisponibles para el Estado, tienen por sus propias características una relevancia especial sobre la que no puede supereditarse ningún tipo de interés, salvo otros derechos de la misma naturaleza.

Palabras clave: Reforma laboral, derechos humanos, justicia laboral.

ABSTRACT: Many of the labor rights are considered human rights, also considered social rights, however in recent years their importance seems to be superimposed by the conditions of global economies, by the requirements of productivity and competitiveness in international markets, this circumstances imposes the need to remember that there are unavaliables for the state; human rights have their own characteristics, that must be considered with especial relevance on top of the others rights, these not be subordinated of the any kind of interests or facts, except other human rights.

Key words: Labor reform, human rights, labor justice.

SUMARIO: Introducción; 1. Los derechos humanos; 2. Principios generales de los derechos humanos; 3. Principios establecidos expresamente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4. La inalienabilidad e irrenunciabilidad de los derechos humanos; 5. Los derechos humanos en materia de trabajo; 6. Disrupción de la irrenunciabilidad; Conclusiones; Bibliografía.

Introducción

Se dice que nuestro país ha buscado a través de los años, la tutela de los derechos humanos, aunque ésta se ha enfocado en buena parte hacia una tutela judicial

* Artículo recibido el 29 de agosto de 2018 y aceptado para su publicación el 22 de noviembre de 2018.

** Candidato a Doctor en Derecho Procesal por el Centro Mexicano de Estudios de Posgrado, Maestro en Derecho por la Universidad Veracruzana, catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana, abogado postulante especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

*** Doctor en Derecho Público por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana, Candidato a Investigador Nacional del Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT, catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana.

efectiva que comenzó en la rama del derecho penal y que por la influencia de los organismos supranacionales de protección de derechos humanos, impactaron al diseño constitucional del Estado.

La transformación del sistema de control constitucional de concentrado a difuso y sus interpretaciones en vía de regreso no ha logrado vencer las inercias que permanecieron a lo largo de los años, y es ahí donde precisamente estriba no sólo lo loable de la labor, sino el reto que habrá que superar.

Las características de los derechos humanos son aparentemente sencillas y consideradas por algunos autores como principios, de entre los cuales se pondrá especial énfasis en la de inalienabilidad, pues la misma es necesaria para efectos de la presente reflexión.

Hay que destacar que el estudio de los derechos humanos, aunque parece un tema en boga, no lo es, al resultar indudable que epistemológicamente en iusnaturalismo es la corriente más antigua de las existentes, desde luego si se considera al clásico o aristotélico tomista.

Previamente a la concepción actual, la tutela de derechos dependió de un enfoque completamente positivista, en el que pueden destacarse también ventajas o aciertos; sólo que ante el cambio de paradigma su regulación se vuelve indisponible para el estado, en conformidad tanto a los organismos supranacionales de protección de derechos humanos, como a los tratados internacionales que los reconocen, y desde luego a aquellos que intrínsecamente deben ser considerados como derechos humanos a pesar de no encontrarse aún regulados en las fuentes expresadas con antelación.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue un parteaguas en este sentido, al ser cronológicamente la primera en el mundo de contenido social, que planteó y obedeció no solo a la lucha revolucionaria, sino a las tendencias en el mundo que ya evidenciaban la insuficiencia de las constituciones de corte liberal individualista.

Con la reciente reforma constitucional en materia de justicia laboral cotidiana que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 -que conduce a la presente reflexión- se ha retrocedido en cuanto a la tutela de los derechos humanos en materia laboral, lo que comprende tanto la parte sustantiva, como el propio derecho humano al debido proceso; con ello surgen algunas inquietudes que de alguna manera se refrendan con el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo propuesto por el Partido Revolucionario Institucional y que al menos en apariencia muestran un claro hito en la concepción y aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos, algo que no solo constituye una antinomia con lo dispuesto por el propio texto de la norma fundamental, sino que amenaza la tutela judicial de los derechos de los trabajadores.

Hoy en día es más claro que nunca, que las características de constitucionalismo social que alguna vez fueron el bastión del Estado mexicano y que debieron

Los Derechos humanos de los trabajadores en el marco de la Reforma Laboral

quedarse como una especie de cláusula pétrea, ya no existen más.

El objetivo del presente es reflexionar sobre la importancia de la irrenunciabilidad de los derechos humanos de los trabajadores, y particularmente en tratándose de convenios ante la autoridad laboral; lo que se sustenta en la indisponibilidad de estos derechos; para lo cual primeramente se hace un esbozo de las generaciones de derechos humanos, para continuar con el análisis de los principios generales de los derechos humanos y los reconocidos por la norma fundamental; se señalan los derechos humanos laborales y finalmente se establece cómo el máximo tribunal del país cambia abruptamente lo establecido con antelación, con lo cual los derechos humanos en materia de trabajo son renunciables, lo que sin duda puede ser un retroceso para la tutela judicial efectiva.

1. Los derechos humanos

Desde el punto de vista epistemológico, tal como ya se ha mencionado desde la introducción, la forma más adecuada de estudiarlos es de acuerdo a la visión del iusnaturalismo clásico, al ser la única que permite sostener tanto su existencia, como fundamento emanado de la ley eterna, natural y humana¹, como lo concibió Santo Tomás, ya que en este orden de ideas los derechos humanos son una derivación de leyes de rango superior, y que resultarían indisponibles para el ser humano, con lo que no podrían ser coartados.

Son una concepción del mundo moderno al ser concebidos como tales a partir de la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, la cual a su vez es el resultado del cambio de paradigma estatal, producto de la Revolución Francesa.

El reconocimiento de los derechos humanos se ha clasificado por generaciones, de las cuales las tres primeras muestran coincidencias en los estudios doctrinales que sobre el particular se han realizado.

La sistematización de los derechos humanos ha sido ampliamente usada por la doctrina internacional, influenciada por razones ideológicas y políticas características del período de la guerra fría. Sin embargo desde finales de los años ochenta, dicha doctrina ha rechazado enérgicamente esa sistematización con argumentos históricos, éticos, políticos y jurídicos.

El primero en formular esta división en generaciones de derechos fue el checoslovaco, exdirector de la División de Derechos Humanos y Paz de la UNESCO; Karel Vasák, radicado en París, de ahí que el tema de las generaciones de derechos humanos tiene una base doctrinal francesa.²

La misma autora en cita, sostiene la existencia de una cuarta generación, pero se carece al respecto, de consenso unánime en la doctrina, lo que conduce a establecer que básicamente existen tres generaciones.

¹ TRUJILLO, Isabel, "Iusnaturalismo tradicional clásico, medieval e ilustrado", FABRA ZAMORA, Jorge Luis y NÚÑEZ VAQUERO, Álvaro (ed.) *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, vol. I, IJ - UNAM, México, 2015, p. 9.

² FLORES SALGADO, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, BUAP, México, 2015, p. 27.

La primera generación que comprende a los derechos civiles y políticos:

La mayoría de autores señala que en la Constitución de Estados Unidos de América del Norte y en la Declaración Francesa es donde surge la primera generación de los derechos humanos, los llamados “derechos individuales”, que contenían, a la par, derechos civiles y derechos políticos.

Las ideas que dieron forma a estos derechos de la primera generación son proporcionadas al mundo por primera vez por Aristóteles, Cicerón, Santo Tomás de Aquino, etc., y retomadas posteriormente por Rousseau, Voltaire, Diderot, D’Alembert y otros personajes.³

Si se toma en cuenta que en esta primera generación ya se establecía que los individuos poseían iguales derechos, sin importar su raza, color, idioma o cualquier otro elemento que pudiera distinguirlos, es que se sostiene desde aquel momento el surgimiento de la célula embrionaria del derecho a la igualdad.

Mediante la evolución social, en donde por supuesto se incluye la jurídica y por ende, los instrumentos normativos que posibilitan la delimitación de los hitos históricos que segmentan las generaciones de derechos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la primera en el mundo que rompe el esquema anterior, y le permite catalogarse como de contenido social, seguida por la de Rusia en 1918 y la de Weimar en 1919.

Los derechos de la segunda generación son básicamente de tres tipos: derechos sociales y derechos económicos, sumándoseles casi inmediatamente los derechos culturales. Estas anexiones emergieron debido a las necesidades de los hombres por mejorar sus condiciones de vida social, en el campo, en el renglón cultural, etc.

Los filósofos, ideólogos y pensadores que dan vida a los derechos humanos de la segunda generación, son entre otros, Karl Marx, Federico Engels, Lenin, Hegel y algunos más.⁴

Esto cobra relevancia debido a la tutela colectiva de los derechos, impensable en tanto el diseño constitucional anterior únicamente reconocía o en su caso otorgaba derechos individualmente considerados; no obstante en su evolución se asignó al estado un papel activo, en donde ya se contempló una obligación de hacer por parte del estado.

En este ámbito, el Estado debe actuar como promotor y protector del bienestar económico y social, es decir, tiene que convertirse en garante del bienestar de todas las personas dependientes de su jurisdicción, para que éstas desarrollen sus facultades al máximo, individual y colectivamente. Tales derechos han sido propugnados desde hace varios años por el constitucionalismo social, entre los cuales tenemos: derechos al trabajo y a la seguridad social; derechos al salario equitativo, la sindicación, la huelga; derechos al descanso y al pleno empleo, derecho a la educación.⁵

Dentro de los derechos de más reciente reconocimiento, se ubican los de tercera generación también conocidos como de solidaridad, ahí se catalogan a los derechos

³ *Ibidem*, p. 29.

⁴ *Ibidem*, p. 30.

⁵ VALENCIA CARMONA, Salvador, *Derecho, autonomía y educación superior*, IJ - UNAM, México, 2003, pp. 44-45.

Los Derechos humanos de los trabajadores en el marco de la Reforma Laboral

al patrimonio cultural de la humanidad, al desarrollo, los difusos, como el derecho al medio ambiente sano:

En términos generales, se refieren al derecho de los pueblos para reclamar ciertas prestaciones de la sociedad internacional. Sólo con la finalidad de dar una idea más exacta de lo que comprende esta tercera generación, mencionaremos algunos: derecho a la paz, derecho a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, derecho a beneficiarse con el patrimonio común de la humanidad, derecho a la comunicación, derecho al desarrollo, etc.

[...]

Entre los pensadores, filósofos e ideólogos que hicieron surgir los derechos de la tercera generación podemos mencionar a Harold J. Laski, Benedetto Croce, Marcery Fry, Mahatma Gandhi, Jacques Maritain, Kurt Riezler, George Friedman, Hung - Shulo, Luc Somerhausen, Humayeum Kahir y Richard Mckeon, entre muchos otros.⁶

Sin duda estos derechos se enfocan a un grupo mucho mayor que los de segunda generación, lo que parte de la idea de la solidaridad internacional, este grupo es la humanidad en su conjunto, pero que además no pueden limitarse a los que, anteriormente, en su momento fueron enunciados.

Nueva generación de derechos humanos que viene caracterizada no sólo por su generalidad, que supera la miopía del individualismo, sino por su realismo, que sobrepasa la estrechez de la concepción socialista, der regreso de todas las discriminaciones injustificadas a la raíz profunda de lo humano, a la preocupación por la salvación de la especie, integralmente, alejada a la vez de los particularismos nacionalistas como el racismo, el clasismo y el ideologismo que dividen irracionalmente a los hombres.⁷

De ahí que es factible argumentar que los nuevos derechos o derechos emergentes, sigan subsumiéndose en la tercera generación, o bien que en la medida en que la evolución o el desarrollo lo exija, sean concebidos nuevos derechos y consecuentemente nuevas generaciones de éstos.

2. Principios generales de los derechos humanos

Algunas características de los derechos humanos han sido conceptualizados como principios, aunque por característica podemos entender un atributo que distingue a un objeto de estudio, y por principio una optimización u orientación del objeto en razón de su característica; mientras la característica define al objeto, el principio sujeta al objeto hacia una dirección específica, de la que no debe alejarse; se sostiene la idea de que los derechos humanos tienen cualidades que no solo los describen sino que imponen la observancia de esa cualidad.

Para efectos del presente, se parte de la consideración de que se trata de principios y no de características, aunque finalmente esto no deja de ser opinable.

Los principios son uno de los componentes del derecho, y como tales sirven de fundamento a las normas jurídicas, así como también permiten la solución de

⁶ FLORES SALGADO, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, op. cit., p. 32.

⁷ SÁCHICA, Luis Carlos, *Constitucionalismo mestizo*, IJ - UNAM, México, 2002, p. 208.

antinomias, lo que desde luego comprende también su interpretación.

Aunque resulta complicado dar una aproximación de lo que debe entenderse por tales, es posible establecer que son postulados o máximas, que cuentan con ciertas características para ser considerados como tales, y el ser universales, evidentes e inmutables.

La universalidad debe ser entendida como la validez que encuentran en todo tiempo y lugar, de manera que no pueden relativizarse por cuestiones geográficas, o de pertenencia a determinado sistema jurídico.

La característica siguiente, es decir ser evidentes, implica que su entendimiento sobresale sin requerir un acto de intelección complejo, lo que además los hace comprensibles para todos, de manera que es innecesario realizar interpretación.

Asimismo son inmutables, porque permanecen incólumes a través del tiempo, de manera que es imposible que sufran transformaciones, característica que tiene relación directa con la universalidad.

No deben confundirse con los valores, ya que desde el punto de vista filosófico, los principios son, y los valores valen, es decir se atribuyen como cualidades del ser; no obstante pueden existir principios que coincidentemente sean también valores, lo que en ningún caso modifica su propia naturaleza. Los principios permiten la formulación de una Teoría General del Derecho, válida en cualquier tiempo y lugar, y le otorgan coherencia, sistematicidad y sentido a la misma, a pesar de la coexistencia con otros elementos con los cuales se establecen relaciones y jerarquía. De manera que en el caso particular de los derechos humanos, también es posible sustentarlos en principios propios, y de acuerdo a lo establecido con anterioridad permite vislumbrar claramente la naturaleza de éstos derechos, así como su importancia; a partir de ello es factible sostener igualmente la existencia de otros principios adicionales a los que señala nuestra Constitución, e incluso el establecimiento de un catálogo de los mismos, implica correr el riesgo de dejar fuera a algunos.

3. Principios establecidos expresamente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La CPEUM establece como primer principio de los derechos humanos el de universalidad, el cual por supuesto no es privativo de éstos, sino de cualquier principio del derecho, por lo que parece que la norma fundamental pretende con ello impedir la limitación de la que pudieran ser objeto los derechos humanos en su tutela, además de que refrenda la idea de la magnitud en cuanto a su validez y alcance.

La universalidad⁸ significa que debe extenderse a todos los seres humanos, ya que su alcance compete a toda la comunidad internacional, de modo que a partir del

⁸ CARPIZO, Jorge, "Los derechos humanos, naturaleza, denominación y características", *Cuestiones constitucionales*, no. 25., julio - diciembre, IJ - UNAM, México, 2011, p. 17.

Los Derechos humanos de los trabajadores en el marco de la Reforma Laboral

mismo se impiden las restricciones de que pudieran ser objeto este tipo de derechos.

Con la característica de universalidad, es evidente el cambio de paradigma hacia una no disposición por parte del Estado de este tipo de derechos, derivado por supuesto de la dignidad de la persona como su fundamento, por lo que, bajo el paradigma mencionado los derechos humanos dejan de ser concedidos y otorgados hacia los gobernados.

Asimismo la universalidad permite el entendimiento de los derechos humanos a pesar de lo variado que sea el contexto en el que se estudien, pues es indiscutible que los fenómenos jurídico-sociales relacionados con los derechos humanos y su tutela se producen en las más variadas circunstancias, y aun así deben conservar su esencia.

El principio de interdependencia⁹ se traduce en la relación que guardan unos derechos con otros, de manera que su aislamiento sólo se produce en la doctrina y para efectos de estudio, pero en el momento de su tutela, no es posible hacerla aisladamente; por mencionar un ejemplo, la relación que guarda el derecho al medio ambiente sano con el derecho a la salud.

Asimismo la interdependencia de los derechos humanos es la que ha permitido el agrupamiento o estudio natural en generaciones, con los efectos prácticos que esto conlleva y la evolución que representa. De ahí incluso derivan las complementaciones que se producen con los tratados internacionales que los reconocen, y sus protocolos adicionales.

En cuanto a la indivisibilidad, es traducida en la imposibilidad de separación en su estudio, a pesar de la división que se hace para efectos de la doctrina, pues las referidas generaciones no significan en modo alguno que su importancia sea jerarquizada, o que haya derechos humanos más relevantes que otros, sobre todo por que como se ha sostenido la dignidad es la que los soporta y fundamenta por igual.

La indivisibilidad también debe entenderse para realizar su interpretación, ponderación y alcances, a partir de una visión de conjunto como parte de un sistema, más no como elementos independientes o aislados.

El principio de progresividad es el reflejo del compromiso que asumen los Estados para su respeto, tutela y protección, de adoptar las medidas que resulten necesarias para lograrlo, ya que constituyen en muchos casos parámetros ideales o difíciles de alcanzar, pero que el esfuerzo estatal debe encaminarse hacia tal objetivo, de manera que este principio también implica que la tutela de los derechos humanos debe hacerse mediante avances que se traduzcan en eficacia en dicha labor, evitando regresiones o desprotección de los mismos.

En cuanto a la aplicación de las normas de tutela al caso concreto, la progresividad debe traducirse en un beneficio cada vez mayor hacia la persona como titular y

⁹ SERRANO, Sandra y VÁZQUEZ, Daniel, *Fundamentos teóricos de los derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2015, p. 23.

destinatario de los derechos, por lo que encuentra relación práctica con el principio *pro persona*.

La aplicación de este último principio es necesaria llevarla a cabo con cautela, porque; nunca debe pasarse por alto que en el caso de los procesos jurisdiccionales, se enfrentan a otros derechos humanos de los que también goza la otra parte contendiente y que no necesariamente es la más fuerte del proceso.

En los principios antes mencionados, no se encuentra la de irrenunciabilidad, porque hay autores que consideran, se encuentra subsumida en la inalienabilidad.

4. La inalienabilidad e irrenunciabilidad de los derechos humanos

De acuerdo a Sandra Serrano "(...) la inalienabilidad implica una restricción de dominio de los derechos humanos, es decir no se pueden vender, transmitir la posesión o el uso de ninguna forma, por ejemplo una persona no puede venderse a sí misma como esclava porque su libertad e integridad personal no son materia de comercio".¹⁰ No obstante, los alcances de la inalienabilidad son mayores a la enajenación y esto incluye cualquier forma en la que pudieran soslayarse aun cuando ello podría atender a una forma de expresión autónoma de la voluntad, es decir la autonomía de la voluntad se encuentra limitada en favor de la tutela de los derechos de los trabajadores.

De esta suerte, surge una correlación entre la irrenunciabilidad y la nulidad del acto que la vulnere o del documento en el que se contenga, pues no debería tolerarse la validez de algo que es contrario no sólo al orden jurídico positivo, sino también contra sus principios y su propia esencia.

Sánchez Castañeda expresa que la podemos entender como la "imposibilidad legal de la privación voluntaria de un beneficio que otorga el derecho del trabajo a favor de la persona que intenta la renuncia de lo que está vedado".¹¹

El maestro Trueba sostenía que: "las normas de trabajo necesariamente tienen que ser irrenunciables e imperativas. Así lo reconocen los juristas del mundo, para los efectos de que funcionen como instrumentos reguladores de las relaciones entre el trabajo y el capital".¹² Esto es una característica intrínseca de los derechos laborales con la consecuente y correlativa nulidad de aquello que implique la renuncia, ya que como lo menciona Néstor de Buen "a propósito de la irrenunciabilidad, es el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo".¹³

La irrenunciabilidad constituye entonces una tutela en contra del propio sujeto de derechos humanos el cual, dado su estado de necesidad, vulnerabilidad o desventaja social o económica, es capaz de aceptar cualquier condición de trabajo, por

¹⁰ *Ibidem*, p.5

¹¹ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Oxford, México, 2005, p. 83.

¹² TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1970, p.119.

¹³ DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2001, p.70.

desventajosa que sea.

5. Los derechos humanos en materia de trabajo

Dentro de los derechos humanos de segunda generación, es decir los económicos, sociales y culturales, se encuentran algunos principalmente de corte social, como lo son los derechos de los trabajadores.

Es posible sostener que aquí se ubican el derecho al salario y sus accesorios y el derecho a ser indemnizado en caso de despido injustificado o en caso de accidente de trabajo. Ambos formaron parte del germen del constitucionalismo social mexicano. Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad”.¹⁴ Lo anterior es así, dado que para el trabajador cuyo único patrimonio es su fuerza de trabajo, el salario consiste en la única forma de sustentarse a sí mismo y a su familia y ante la ausencia de éste, prácticamente lo que se pone en riesgo es su propia existencia.

En las primeras décadas del siglo XIX, las referencias a justicia y a equidad no contemplaban más calificación que la de la justicia natural, como ocurre en la encíclica *Rerum Novarum* de 1891 al tratar sobre el señalamiento del justo salario entre el patrón y el trabajador- que puede hasta contentarse con un modesto salario y sin mencionar más, recuérdese que el principalísimo entre todos los deberes de los amos se consigna en el dar a cada uno de lo que se merezca en justicia.¹⁵

Hoy nadie cuestiona la naturaleza jurídica que de humanos, se otorga a los derechos de los trabajadores, quienes gozan de ellos por el sólo hecho de ser persona y trabajar”.¹⁶ De ahí que la doctrina y la jurisprudencia reconozcan principios como el de “mínimo vital”.

La problemática de los derechos laborales producto de la desigualdad social, se aprecia documentalente desde los *Sentimientos de la Nación* en 1813,¹⁷ transita durante la evolución del estado mexicano a través de sus constituciones y de manera más reciente se plasma en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.¹⁸

La pérdida de la fuente de ingreso cualquiera que sea la causa, impacta negativamente también a la sociedad, por ello se llegó a considerar que el pago de

¹⁴ En <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>, 21/11/2018, 23:33 hrs.

¹⁵ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral”, Los derechos sociales, *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social*, México, UNAM, 2014. P. 71

¹⁶ *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, CNDH, México, 2016, p. 3.

¹⁷ *Los Sentimientos de la Nación de José María Morelos*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, México, 2013.

¹⁸ *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2015, ONU, p. 48., en http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf, 27/8/2018, 12:06 hrs.

indemnizaciones es una modalidad de lo que en otras ramas del derecho comprende la reparación del daño.

Las tendencias actuales del derecho del trabajo están atentando contra la naturaleza y esencia de éste, no obstante al tratarse también de derechos humanos de los trabajadores, es imprescindible revertir este fenómeno.

[...] Este tipo de intervención estatal se caracteriza por la falta de transparencia, la ausencia de mecanismos de participación, responsabilidad y rendición de cuentas, y por favorecer la manipulación de las prestaciones y la asistencia, a través de prácticas clientelares que definen la relación entre la administración y quienes acceden a los beneficios que se distribuyen. Al mismo tiempo acaban consolidando un campo de acción de la administración pública con un alto grado de discrecionalidad, que funciona como una zona ajena al derecho, en el que se obstaculiza cualquier forma de control ciudadano e institucional. Este tipo de políticas de baja institucionalidad, se combina con la degradación de los derechos laborales, sindicales y de la seguridad social, como resultado de las reformas implementadas en la última década en el ámbito del mercado del trabajo y en los sistemas de jubilaciones y pensiones.¹⁹

Los derechos en materia de trabajo que podemos entender como fundamentales son: el derecho a la seguridad social, el de estabilidad en el trabajo o permanencia en el empleo, indemnización, salario, vivienda, y jornada máxima, para organismos internacionales tienen también mucha relevancia los derechos aquellos vinculados al derecho colectivo de trabajo “La OIT otorga desde antiguo una importancia especial a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.”²⁰

Es incuestionable que algunas de las veces el Estado tiene que realizar una labor de ponderación respecto a lo que quiera privilegiar, es decir si protección social o tutela de derechos humanos laborales que se enfrentan a la competitividad y productividad; pero tampoco se trata de que la flexibilización del trabajo se extienda hacia los derechos laborales, ya que de suceder, se traduce en violaciones a derechos que no sólo se pueden considerar como humanos, sino que han constituido un hito histórico en la evolución del constitucionalismo social en el mundo.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales la establece el artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII,²¹ de la norma fundamental en donde se enumera una lista de condiciones de trabajo nulas, lo que además hace que no produzcan efecto alguno en el contrato y que además no estén sujetas a posterior declaración de nulidad. Y de ahí deriva el fundamento que se desglosa en los artículos 5° y 33 de la aún vigente Ley Federal del Trabajo; no obstante las Juntas llegan en ocasiones a

¹⁹ ABRAMOVICH, Victor, *Los Estándares Interamericanos de Derechos Humanos como marco para la formulación y el control de las Políticas Sociales*, Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de Chile, Argentina, 2006 p. 13.

²⁰ *Principios y derechos fundamentales en el trabajo del compromiso a la acción*, OIT, En https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf, 20/11/2018, 12:30 hrs.

²¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 5 de febrero de 1917.

aprobar convenios que resultan perjudiciales para la clase trabajadora.

De los preceptos legales citados con antelación, se puede considerar que la irrenunciabilidad puede ser de tres tipos: irrenunciabilidad de los derechos de acceso al empleo, irrenunciabilidad de los derechos relativos a las condiciones de trabajo, e irrenunciabilidad de las indemnizaciones y salarios derivados de la terminación de la relación laboral.

6. Disrupción de la irrenunciabilidad

Las ideas plasmadas en la doctrina del derecho mexicano del trabajo, particularmente Mario de la Cueva señaló que: “aun sin mencionar su nombre, el duendecillo de la autonomía de la voluntad se presentaba continuamente ante la comisión a fin de hacerla incurrir en algún error y obtener ventajas para los postulados del derecho civil”.²² Si bien desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012 se buscaba “la protección a la fuente empleo,” el problema realmente surge derivado de la última reforma constitucional, que plantea antinomias que cuestionan la efectividad de lo dispuesto por el constituyente de 1917. Esto es así porque llama la atención el texto del artículo 123 apartado “A” fracción XX de la Constitución cuya reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 que señala: “[...] La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución”.²³

Esa modificación al texto constitucional es el mandato supremo de la observancia de un principio jurídico, uno distinto al de cosa juzgada en tratándose de convenios laborales, cuya obligación del legislador ordinario será de reglamentarlo en las leyes secundarias. Por ello se habla de disrupción entendida ésta como la interrupción súbita de lo que se sostenía y entendía anteriormente.

Hay que destacar que la *res iudicata*: “se refiere a la cuestión que ha sido resuelta en juicio contradictorio por sentencia firme de los tribunales de justicia.”²⁴ En otras palabras es el pronunciamiento de algo ya analizado, por lo que no debería volver a plantearse. Para otros su naturaleza es de una excepción, que no puede además ser de naturaleza formal, sino sustancial ya que constituye un obstáculo definitivo para la procedencia de la acción.

La ley de la materia establece por ejemplo en sus artículos 876 fracción III y 987 que cuando los convenios sean aprobados por la Junta, producirán los efectos jurídicos inherentes a un laudo. En ese mismo sentido debe entenderse que si se llega a un convenio en un procedimiento ante las autoridades laborales, el hecho de violar su categoría de cosa juzgada como consecuencia de una secuela procesal posterior,

²² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2007, p. 207.

²³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit.

²⁴ ENRIGUE LANCASTER - JONES, Carlos María, *Manual de excepciones civiles*, Porrúa, México, 2009, p. 68.

hace innecesaria y ociosa tanto la posibilidad de llegar a un convenio, como la facultad de aprobarlo y elevarlo a categoría de laudo por parte de la junta.

No obstante en la *iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de justicia laboral.*²⁵ Propuesto por integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional y cuya reforma propone dicho grupo parlamentario en los siguientes sentidos:

Artículo 33 Todo convenio o liquidación celebrado entre las partes, para ser válido, deberá hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos y se deberá cumplir con los acuerdos establecidos en él.

El convenio podrá ser ratificado ante el Instituto o Centros de Conciliación, quienes verificarán su validez y, en su caso, lo sancionarán, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado directamente entre las partes, será susceptible de ser reclamada la nulidad solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores o por las causas propias de la nulidad, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.²⁶

Esa última parte del artículo 33 propuesto, sin duda termina de cerrar la puerta de acceso a la jurisdicción que comenzó a limitarse por medio de diversos criterios jurisprudenciales y de cuyo texto se colige que sólo se podrá reclamar aquellos que impliquen renuncia cuando fueren celebrados entre particulares, sin embargo el reformador pierde de vista que la gran mayoría de las empresas condiciona el pago u otorgamiento de prestaciones a la celebración forzosa de convenios, desde luego desventajosos para la clase trabajadora, por lo que el legislador olvida con ello el principio de *primacía de la realidad*.

Para ejemplificar la evolución de la jurisprudencia, se hace referencia a la jurisprudencia 2a./J. 1/2010, bajo el rubro TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CONFORME AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL OPERARIO PUEDE SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO SUSCRITO POR CONCEPTO DE FINIQUITO O LIQUIDACIÓN, SI CONSIDERA QUE EXISTE RENUNCIA DE DERECHOS.²⁷ En este caso si se permitía demandar la nulidad del convenio, al contener éste la renuncia de derechos, ya que el “mutuo consentimiento” quizá era una ficción, pues como se ha mencionado, pudiera ser muy probable que el trabajador fuera obligado a suscribir el convenio en esos términos debido a su necesidad.

²⁵ <http://www.senado.gob.mx/index.php?ver=sp&mn=2&sm=2&id=77776>, 28/8/2018, 9:24 hrs.

²⁶ *Ídem*.

²⁷ Tesis: 2a./J. 1/2010, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXI, enero de 2010, p. 316.

Los Derechos humanos de los trabajadores en el marco de la Reforma Laboral

En el mismo sentido existieron las jurisprudencias 2ª/J.162/2006 *CONVENIO LABORAL. LA NULIDAD DEL CELEBRADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DAR POR CONCLUIDO UN CONFLICTO, DEBE DEMANDARSE EN UN NUEVO JUICIO*²⁸ Y LA 2ª/J.195/2008 *CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LAS CAUSAS DE NULIDAD ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DEBEN DECLARARSE EN EL JUICIO LABORAL O EN EL DE AMPARO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE*²⁹. La cual regula supuestos diferentes a la jurisprudencia citada con antelación, pero cuyo contenido resulta altamente discutible, al establecer que la nulidad de un convenio en contravención con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII se sujete a una declaración de nulidad por parte de autoridad laboral o de amparo, cuando dicha nulidad es plena y emana de la norma fundamental.

La contradicción de tesis 94/2014, visible bajo el rubro, *CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS, (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010)*.³⁰ Es un parteaguas en la interpretación, pues ya no es posible demandar la nulidad de los convenios celebrados ante la Junta, lo que pretende otorgar certidumbre jurídica a este tipo de actos jurídicos, aunque por otro lado tal y como se expresó, establece una barrera insuperable cuando la junta haya aprobado el convenio respectivo y éste contenga renuncia a los derechos de los trabajadores.

El máximo tribunal no precisó si los efectos vinculantes a que refiere comprenden a los convenios fuera de juicio, lo cual sería excesivo y hasta violatorio de derechos humanos (ya que el derecho al trabajo o al producto del trabajo, así como los relacionados a ellos, son derechos humanos) con lo cual se hace nugatorio, el acceso a la justicia y el derecho humano a la tutela judicial efectiva, si se tiene por improcedente la nulidad, negándose la autoridad jurisdiccional a estudiarla siquiera, pues al estimar que ya hubo un pronunciamiento derivado de la "voluntad de las partes" equivaldría a atribuirle la calidad de cosa juzgada sin haberlo hecho, lo que sin duda trastocaría los derechos humanos de los trabajadores y en modo alguno puede considerarse como un avance en la materia.

El más alto tribunal del país, debe poner especial cuidado en este tipo de

²⁸ Tesis: 2a./J. 162/2006, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, t. XXIV, diciembre de 2006, p. 197.

²⁹ Tesis: 2a./J. 195/2008, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, t. XXIX, enero de 2009, p. 608.

³⁰ Tesis: 2a./J. 17/2015, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima época, t. I, libro 17, abril de 2015, p. 699.

decisiones, pues al intentar tutelar algunos derechos, restringe severamente otros, con lo que además atenta contra el Estado de derecho que debe de perseguir, y sin ánimo de exhaustividad, se expresa que esto ha sucedido en la actualidad en los casos de reconocimiento de antigüedad o la insumisión al arbitraje (ahora insumisión a la jurisdicción) los que bien pueden ser motivo de otro estudio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, no distingue (debiendo hacerlo) el tipo de convenios sobre los cuales es procedente o no reclamar su nulidad, pues resulta por demás claro que no es lo mismo un convenio administrativo, celebrado sin intervención de la autoridad laboral, o con su intervención, pero sin secuela procesal iniciada, o bien si se trata de un convenio que emana de un proceso contencioso y que las partes han decidido terminarlo de ese modo; a lo cual habría que sumarle el contexto en el que se suscribe, para determinar con ello si la voluntad fue libre, o fue la necesidad o las circunstancias las que hayan obligado a llevar a cabo tal acto jurídico.

No obstante, las interpretaciones cambian y deben evolucionar acorde con el paradigma constitucional de los derechos humanos, y se espera sean congruentes con las propias transformaciones del derecho social, así como con la tutela judicial efectiva, que caracterizan y van indisolublemente ligadas al Estado constitucional.

Conclusiones

1.- El paradigma constitucional de los derechos humanos incluye a los derechos sociales, como lo son los de la clase trabajadora, que deben ser objeto ya no sólo de reconocimiento, sino de tutela judicial efectiva.

2.- Los derechos de los trabajadores se entienden en conjunto con el principio de mínimo vital, que le permita al individuo y al grupo social su realización plena, y esto comprende el respeto por otros derechos humanos.

3.- En el presente artículo se han mencionado sin ánimo de exhaustividad, los principios de los derechos humanos reconocidos en la norma fundamental mexicana, a partir de lo cual se permite afirmar que la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores puede revestir también la calidad de derecho humano, lo que deriva de su interdependencia y correlación con otros derechos.

4.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación en una labor de tutela de los derechos humanos, ha trastocado o limitado otros, lo que no resulta coherente ni con el paradigma constitucional de los derechos humanos, ni con la tutela judicial efectiva y mucho menos con el Estado constitucional de derecho.

Bibliografía

ABRAMOVICH, Victor, *Los Estándares Interamericanos de Derechos Humanos como marco para la formulación y el control de las Políticas Sociales*, Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de Chile, Argentina, 2006.

CARPIZO, Jorge, "Los derechos humanos, naturaleza, denominación y

**Los Derechos humanos de los trabajadores en
el marco de la Reforma Laboral**

- características", en *Cuestiones constitucionales*, no. 25., julio - diciembre IIJ - UNAM, México, 2011.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 5 de febrero de 1917.
- DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 2001.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México 2007.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2015, ONU, en http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.
- Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*, México, CNDH, 2016. En ENRIGUE LANCASTER - JONES, Carlos María, *Manual de excepciones civiles*, Porrúa, México, 2009.
- FABRA ZAMORA, Jorge Luis y NÚÑEZ VAQUERO, Álvaro (ed.) *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, vol. I, IIJ - UNAM, México, 2015.
- FLORES SALGADO, Lucerito Ludmila, *Temas actuales de los derechos humanos de última generación*, BUAP, México, 2015.
- Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima época, t. I, libro 17, abril de 2015. <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>
- <http://www.senado.gob.mx/index.php?ver=sp&mn=2&sm=2&id=77776>
- Los Sentimientos de la Nación de José María Morelos*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, México, 2013.
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo, del compromiso a la acción OIT*, en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf
- SÁCHICA, Luis Carlos, *Constitucionalismo mestizo*, IIJ - UNAM, México, 2002.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, Oxford, México, 2005.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXI, enero de 2010
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, t. XXIV, diciembre de 2006.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena época, t. XXIX, enero de 2009.
- SERRANO, Sandra y VÁZQUEZ, Daniel, *Fundamentos Teóricos de los Derechos Humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México, 2015.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1970.
- VALENCIA CARMONA, Salvador, *Derecho, autonomía y educación superior*, IIJ - UNAM, México, 2003.