

UNAM, Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

**CURSO DE ACTUALIZACION
EN DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
GUIA TEMATICA**

Hector Barba Garcia

2013

TEMAS:

- ARTÍCULOS REFORMADOS Y DEROGADOS:

El Decreto de reformas publicado el 30 de noviembre de 2012 con efectos de vigencia a partir del 1 de diciembre de 2012, contempló la reforma de 210 artículos de la Ley Federal del Trabajo, la adición de 94 artículos y 14 transitorios así como la derogación total o parcial de 37 de los 1,053 numerales vigentes al 30 de noviembre de 2012.

- CONTENIDO DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA COLECTIVA, CONTEMPLADAS EN 25 ARTÍCULOS:

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2º. *Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

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. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3º. *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.*

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

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 promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

Artículo 132. ...

I. a XVII. ...

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos; . . .

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

Artículo 133.- *Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:*

I. a IV ...

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; . .

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Artículo 364 Bis. *En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.*

Artículo 365 Bis. *Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.*

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

I. Domicilio;

II. Número de registro;

III. Nombre del sindicato;

IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;

V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;

VI. Número de socios, y

VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Artículo 366. ...

I. y II. ...

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

...

*Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. **Artículo 366.-** El registro podrá negarse únicamente:*

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 371. *Los estatutos de los sindicatos contendrán:*

I. a VIII. ...

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. a XII. ...

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

XIV. y XV. ...

Artículo 373. *La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.*

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Artículo 373.- *La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.*

Artículo 377. ...

I. a III. ...

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 391 Bis. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.*

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 395...

(Se deroga).

Artículo 395.- En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Artículo 424 Bis. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*

Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Artículo 427...

I. a V. ...

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Artículo 429. ...

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. ...

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes.

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Artículo 430.- *La Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.*

Artículo 432. ...

...

Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.

Artículo 432.- *El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.*

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 435. ...

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y

III. ...

Artículo 439.- *Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una*

indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN VINCULADOS CON EL DERECHO COLECTIVO CONTENIDOS EN LOS FORMATOS DE AMPARO CONTRA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA REFORMA A LA LFT

PRIMERO.- Ante las reformas Constitucionales del seis y once de junio del año dos mil once, la primera respecto a la Ley de Amparo y la segunda respecto a los Derechos Humanos que gozarán todas las personas en los Estados Unidos Mexicanos que reconozca la Constitución y en los Tratados Internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, en la reforma al artículo primero constitucional en su párrafo tercero establece la obligación de todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia y progresividad, en consecuencia este H. Juzgado tiene la obligación por mandato constitucional y convencional de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Es así como en este concepto de violación se pone a consideración de este H. Juzgado Constitucional se realice un estudio exhaustivo y contundente sobre el **principio de progresividad**, inclusive debiendo aplicar la suplencia de la queja en virtud de ser sindicato de trabajadores y estarse violando nuestros derechos humanos laborales.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo que se combaten en el cuerpo del presente escrito de amparo, como ya se ha analizado, resultan inconstitucionales pero además desconocen los derechos laborales que contiene el artículo 123 Constitucional de 1917, primera Constitución Social del mundo, y de vanguardia ya que los derechos laborales los eleva a rango constitucional, pero además la reforma constitucional del once de junio del año dos mil once, que eleva los derechos laborales a la condición de derechos humanos, y en ejercicio del **principio de convencionalidad** también reconoce la aplicabilidad de los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, como se ha hecho valer con criterios del Poder Judicial mexicano y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En contradicción a lo antes planteado, la reforma a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que hoy se impugnan, frente al artículo 123 constitucional, es regresiva pues elimina derechos ya reconocidos, ejercidos y gozados por los trabajadores mexicanos, de tal manera que las Responsables reducen derechos fundamentales, como el de estabilidad en el empleo, nivel de protección de salario, condiciones de trabajo, prestaciones que el artículo constitucional contenía. Las modificaciones legislativas no pueden ser arbitrarias sino atender a la justicia social y la equidad, así las autoridades están obligadas a corregir las visibles desigualdades sociales que permitan facilitar la inclusión y la participación de los ciudadanos, frente a la expedición de normas; esta obligación se traduce en que una vez alcanzado cierto nivel de protección, goce y ejercicio de derechos fundamentales, en este caso en materia laboral para los trabajadores, es ilegal su regresividad, la potestad del legislador está limitada a ello frente a las obligaciones previstas en el párrafo tercero del artículo primero constitucional y responsabilidad internacional del estado mexicano de respetar los derechos humanos y armonizar su legislación interna en ese sentido, así

el **principio de no regresividad** se convierte en un pilar del derecho laboral, consagrados en las reformas a la Constitución que reconoce que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la constitución y los tratados internacionales.

Por lo que este H. Juzgado está obligado a pronunciarse en el alcance del principio de progresividad y como consecuencia del mismo los derechos laborales fundamentales que ahora se ven vulnerados debido a la reformas y que se han precisado en el cuerpo de la presente demanda de garantías y que tienen prohibición expresa de menoscabarlos; debiendo aplicar e interpretar la norma en el marco del artículo 2 y 4 de la Observación General número 31 de Comité de Derechos Humanos de la ONU, preámbulo y artículo 28 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), 2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), 1 y 2 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, 26 del CADH, 1 y 2 del Protocolo de San Salvador; así como las siguientes tesis y criterios:

Registro: 2001718

Localización:

Décima Época

Instancia: Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro XII, Septiembre de 2012, Tomo 3

Página: 1946

Tesis: IV.2o.A.15 K (10a.)

Tesis aislada

Materia (s): Constitucional

PRINCIPIOS DE OPTIMIZACIÓN INTERPRETATIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD). ORIENTAN LA INTERPRETACIÓN DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES EN ESA MATERIA Y SON DE INELUDIBLE OBSERVANCIA PARA TODAS LAS AUTORIDADES. El 10 de junio de 2011 se promulgaron reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos, de las que sobresale la modificación de su artículo 1o. que establece la obligación de toda autoridad, de promover, respetar y garantizar los derechos humanos, favoreciendo la protección más amplia posible a favor de la persona, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En virtud de éstos, la valoración de los derechos fundamentales queda vinculada a la premisa de que deben respetarse en beneficio de todo ser humano, sin distinción de edad, género, raza, religión, ideas, condición económica, de vida, salud, nacionalidad o preferencias (universalidad); además, tales derechos han de apreciarse como relacionados de forma que no sería posible distinguirlos en orden de importancia o como prerrogativas independientes, prescindibles o excluyentes unas ante otras, sino que todos deben cumplirse en la mayor medida posible, así sea en diferente grado por la presencia de otro derecho fundamental que también deba respetarse y que resulte eventualmente preferible, por asegurar un beneficio mayor al individuo, sin que el derecho fundamental que ceda se entienda excluido definitivamente (indivisibilidad e interdependencia); asimismo, con el entendimiento de que cada uno de esos derechos, o todos en su conjunto, obedecen a un contexto de necesidades pasadas y actuales, mas no niegan la posibilidad de verse expandidos, por adecuación a nuevas condiciones sociales que determinen la necesidad y vigencia de otras prerrogativas que deban reconocerse a favor del individuo (progresividad). De esta guisa, los referidos principios orientan la interpretación de los restantes preceptos constitucionales en materia de derechos fundamentales, conduciendo a su realización y observancia más plena e inmejorable posibles, vinculando el proceder de toda

autoridad en el cumplimiento del mandato de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de la materia, por lo que se constituyen como auténticos principios de optimización e interpretación constitucional que el legislador decidió objetivar en la Norma Suprema y, que por ende, resultan de ineludible observancia para todas las autoridades, y más aún para las jurisdiccionales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 4/2012. Instituto Motolinía, A.C. 21 de junio de 2012.
Unanimidad de votos. Ponente: José Carlos Rodríguez Navarro. Secretario:
Eucario Adame Pérez.

Registro: 2000129

Localización:

Décima Época

Instancia: Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar
de la Tercera Región con Residencia en Guadalajara Jalisco

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro IV, Enero de 2012, Tomo 5

Página: 4580

Tesis: III.4o.(III Región) 4 K (10a.)

Tesis aislada

Materia (s): Constitucional

PROGRESIVIDAD. CÓMO DEBE INTERPRETARSE DICHO PRINCIPIO POR LAS AUTORIDADES A PARTIR DE LA REFORMA QUE SUFRIÓ EL ARTÍCULO 10. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011. El principio de progresividad persigue, esencialmente, la aplicación preferente de aquel ordenamiento que contemple un mayor beneficio al gobernado respecto de sus derechos humanos, por ello las autoridades deben estar atentas a la evolución de éstos, especialmente en los tratados internacionales, pues puede suceder que exista contraposición entre un derecho humano que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el previsto en el tratado, en cuyo caso, si éste es de mayor beneficio para la persona, es el que debe aplicarse, en observancia al referido principio y acorde con los fines de justicia, equidad y solidaridad social perseguidos por el Constituyente Permanente a partir de la reforma al artículo 1o. de la Constitución Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA TERCERA REGION CON RESIDENCIA EN GUADALAJARA JALISCO.

Amparo directo 633/2011. Pedro Rodríguez Alcántara. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Humberto Benítez Pimienta. Secretario: Nicolás Alvarado Ramírez.

102. El Tribunal observa que el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales ha sido materia de pronunciamiento por parte del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en el sentido de que la plena efectividad de aquéllos "no podrá lograrse en un breve período de tiempo" y que, en esa medida, "requiere un dispositivo de flexibilidad necesaria que refleje las realidades del mundo [...] y las dificultades que implica para cada país el asegurar [dicha] efectividad". En el marco de dicha flexibilidad en cuanto a plazo y modalidades, el Estado tendrá esencialmente, aunque no exclusivamente, una obligación de hacer, es decir, de adoptar

providencias y brindar los medios y elementos necesarios para responder a las exigencias de efectividad de los derechos involucrados, siempre en la medida de los recursos económicos y financieros de que disponga para el cumplimiento del respectivo compromiso internacional adquirido. Así, la implementación progresiva de dichas medidas podrá ser objeto de rendición de cuentas y, de ser el caso, el cumplimiento del respectivo compromiso adquirido por el Estado podrá ser exigido ante las instancias llamadas a resolver eventuales violaciones a los derechos humanos.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Acevedo Buendía Y Otros ("Cesantes y Jubilados de La Contraloría") Vs. Perú, Sentencia de 1 de Julio 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)

21. La Corte entiende que es reclamable o exigible la observancia del artículo 26 -norma imperiosa, no solo sugerencia política- ante instancias llamadas a pronunciarse sobre ese extremo, en el marco del Derecho interno o en el ámbito externo, conforme a las decisiones constitucionales y a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado. La valoración tiene dos dimensiones: la observancia de la progresividad, atenta al máximo esfuerzo para conseguirla, y la negación de la regresividad, que contraría los postulados y el espíritu del corpus juris de los derechos humanos y que también debe ser valorada por las jurisdicciones correspondientes.

Voto Concurrente del Juez Sergio García Ramírez en Relación con la Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Acevedo Buendía y Otros ("Cesantes y Jubilados de La Contraloría") del 1 de Julio de 2009.

SEGUNDO.- Se viola en perjuicio del Quejoso y de sus integrantes el derecho humano a la Dignidad Humana, base y fundamento de los derechos fundamentales acorde con la definición que el Poder Judicial Federal contempla en la siguiente jurisprudencia:

Registro No. 160870

Localización:

Décima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro I, Octubre de 2011

Página: 1528

Tesis: I.5o.C. J/30 (9a.)

Jurisprudencia

Materia(s): Civil

DIGNIDAD HUMANA. DEFINICIÓN. La dignidad humana es el origen, la esencia y el fin de todos los derechos humanos.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 309/2010. 10 de junio de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Walter Arellano Hobelsberger. Secretario: Enrique Cantoya Herrejón.

Amparo directo 657/2010. 21 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Walter Arellano Hobelsberger. Secretaria: Carmina Cortés Pineda.

Incidente de suspensión (revisión) 286/2010. 30 de septiembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María Soledad Hernández Ruiz de Mosqueda. Secretario: Miguel Ángel Silva Santillán.

Amparo directo 371/2011. 22 de julio de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: María Soledad Hernández Ruiz de Mosqueda. Secretario: Hiram Casanova Blanco.

Amparo directo 504/2011. 1o. de septiembre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: María Soledad Hernández Ruiz de Mosqueda. Secretario: Ricardo Mercado Oaxaca.

Ejecutoria:

1.- Registro No. 22747

Asunto: AMPARO DIRECTO 309/2010.

*Promovente: *****.*

Localización: 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Marzo de 2011; Pág. 2133;"

Núm. IUS: 165813

*Localización:
Novena Época*

De lo anterior, devienen ilegales los actos reclamados, en tanto que la dignidad humana debe entenderse bajo los principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad, como lo prevé el artículo primero constitucional, tanto el derecho a la vida como el goce a la misma, presupone que el ser humano tenga los medios para su subsistencia y que esta sea además, una subsistencia digna, en donde pueda desarrollar sus cualidades, así como sus derechos económicos, culturales y sociales. Sin embargo, con las reformas de las que hoy nos dolemos, las autoridades Responsables, imponen la precarización del empleo, a través de la flexibilización laboral, consienten modos de empleo que contravienen las bases fundamentales del artículo 123 Constitucional de justicia social y equilibrio entre los factores de la producción al imponer modelos unilaterales y discrecionales de duración de la relación de trabajo, condiciones y salarios por parte del patrón, con la ausencia de un Estado tutelar de los derechos fundamentales del trabajo, contrariando así mismo, las obligaciones que el propio artículo primero constitucional le impone y normas internacionales respecto a armonizar su legislación y políticas con las protectoras de derechos humanos, ya mencionadas en el cuerpo del presente juicio de garantías.

Contrario a lo señalado en la Exposición de Motivos de la reforma, no produce mayores empleos, sino sólo, la precarización de los mismos, amén de que, con las diversas modalidades de contratación, la seguridad social se convierte en letra muerta y lo mismo ocurre con la antigüedad en el trabajo, por sólo citar algunos aspectos negativos y violatorios de la misma lo que redundará en vulneración de la dignidad

humana del Quejoso, al omitir considerar que lo único que tienen los trabajadores para aspirar a una vida digna, es su fuerza de trabajo y al eliminarse los medios para equilibrar su debilidad con el poder económico se nulifican en su integralidad los derechos humanos, siendo aplicables las siguientes Tesis:

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXX, Diciembre de 2009

Página: 8

Tesis: P. LXV/2009

Tesis aislada

Materia (s): Constitucional

DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.

Precedentes: Amparo directo 6/2008. 6 de enero de 2009. Once votos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretaria: Laura García Velasco. El Tribunal Pleno, el diecinueve de octubre en curso, aprobó, con el número LXV/2009, la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a diecinueve de octubre de dos mil nueve.

Instancia: Primera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta

XXV, Mayo de 2007

Pagina: 793

Tesis: 1ª. XCVII/2007

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional

DERECHO AL MINIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO. El derecho constitucional al mínimo vital cobra plena vigencia a partir de la interpretación sistemática de los artículos 1º, 3º, 4º, 6º, 13º, 25º, 27º, 31º, fracción IV y 123. Un presupuesto del Estado Democrático de Derecho es el que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática. De esta forma, el goce del mínimo vital es un presupuesto sin el cual las coordenadas centrales de nuestro orden constitucional carecen de sentido, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente. Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Así, este derecho busca garantizar que la persona -centro del ordenamiento jurídico- no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean.

Amparo en revisión 1780/2006. Lempira Omar Sánchez Vizuet. 31 de enero de 2007. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa Jacobo.

La Ley Federal del Trabajo tiene como fin la justicia social, equilibrio entre los factores de la producción y propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales; finalidad que el Estado en sus diferentes instancias, en este caso, las Responsables deben cumplir armonizando y respetando los derechos fundamentales sin romper el equilibrio entre los mismos; esta es la mayor protección a la dignidad humana. Sin embargo, cuando la legislación se emite sin considerar el marco nacional e internacional de protección y garantía de derechos fundamentales se incurre en su vulneración e incumplimiento de sus fines. Más grave aún, cuando se pierde vista que el respeto a la dignidad de todo ser humano prohíbe que el estado trate a una persona como medio para alcanzar un fin.

En el caso concreto, se actualiza la instrumentalización de los trabajadores, al legalizar el subcontratismo pues torna a los trabajadores en mercancías, como se hace valer en los Conceptos de Violación, y bajo esa condición pierden toda dignidad y derechos. Más aún los trabajadores como grupo social se ven vulnerados en su integralidad pues se genera un desequilibrio entre los mismos al legalizar un sistema desigual y discriminatorio *per se*, pues los derechos dependerán del patrón quien discrecional y arbitrariamente determinará

qué derechos pueden gozar y, el Estado, encargado de vigilar el cumplimiento y respeto de la Ley y de los derechos humanos será un simple espectador ante la ausencia de mecanismos eficaces, un claro ejemplo es eliminar la sanción a los patrones que vulneran el derecho a la estabilidad en el empleo, como también se ha señalado.

La libertad de trabajo se afecta cuando el ingreso y permanencia en el mismo está sujeto a la discrecionalidad patronal, incluso a condicionantes particulares, que eliminan posibilidad de defensa y reclamo de derechos individuales y colectivos al mismo ante el temor fundado que se conviertan en la razón de la terminación de la relación de trabajo, prácticas discriminatorias, desigualdad, acoso sexual, entre otros.

En efecto, las Autoridades Responsables ya señaladas, violentan el derecho al trabajo, a la libre elección del mismo y a desarrollar este en condiciones equitativas y satisfactorias e inclusive, a la protección contra el desempleo de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que con las reformas multimencionadas, hacen nugatorias tales derechos establecidos en nuestro favor en la Constitución y los Convenios Internacionales, al impedirnos la estabilidad en el empleo y sí por el contrario, imponer modalidades de contratación oprobiosas que redundan además, en la plena incertidumbre de todos nosotros, amén de que, también se nos impone el que desarrollemos diversidad de trabajos y no sólo por el cual se nos contrate, con lo cual se nos obliga a ser "multiusos" como mejor le convenga a la "producción" imperando la discrecionalidad absoluta del patrón y no de acuerdo a la Dignidad Humana, al ser humano mismo, y por ende, el que podamos desarrollar libremente nuestro derecho humano al trabajo.

De igual manera, las Autoridades Responsables, con sus actos también violentan el derecho a la libre elección de nuestro trabajo, dada nuestra situación de contar únicamente con nuestra fuerza de trabajo, se nos impide el libre desarrollo de nuestro trabajo, así como a la libre elección del mismo y a desarrollarlo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, ya que nadie puede trabajar con las amenazas permanentes de un despido y con la amenaza permanente de desarrollar trabajos extenuantes, todas ellas, condiciones contrarias a las que señala el artículo 123 Constitucional y los Convenios Internacionales antes invocados.

En seguimiento a lo anterior, la violación del derecho al trabajo, vuelve nugatorio el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure a los Quejosos y nuestras familias, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios, ya que al imponernos la flexibilización laboral, así como permitir la tercerización de la contratación en las relaciones laborales, nos impiden la estabilidad en el empleo, la certeza de contratación, tener y gozar los derechos sociales que a nuestro favor estipulan la Constitución y los Convenios Internacionales, con lo cual, se nos impide cualquier subsistencia y por ende, el desarrollo de una vida digna, al ignorar lo previsto en los artículos 25, 26, 28, 29 de la DUDH. Es sustancial resaltar el principio Pro Homine que debe establecerse a favor de los Quejosos, en virtud de que los derechos violados por la Autoridad Responsable, se tratan de derechos protegidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales ya invocados, al efecto se transcriben las siguientes tesis:

Localización:
Décima Época
Instancia: Primera Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Libro IX, Junio de 2012, Tomo 1
Página: 257
Tesis 1a. XVIII/2012
Tesis aislada
Materia (s): Constitucional

DERECHOS HUMANOS. OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES DE LAS AUTORIDADES EN LA MATERIA. Mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, vigente a partir del día siguiente de su publicación, se reformó y adicionó el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer diversas obligaciones a las autoridades, entre ellas, que las normas relativas a derechos humanos se interpretarán conforme a la Constitución y a los tratados internacionales en la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, es decir, que los derechos humanos son los reconocidos por la Ley Fundamental y los tratados internacionales suscritos por México, y que la interpretación de aquélla y de las disposiciones de derechos humanos contenidas en instrumentos internacionales y en las leyes, siempre debe ser en las mejores condiciones para las personas. Asimismo, del párrafo tercero de dicho precepto destaca que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y que, en consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley, lo cual conlleva a que las autoridades actúen atendiendo a todas las personas por igual, con una visión interdependiente, ya que el ejercicio de un derecho humano implica necesariamente que se respeten y protejan múltiples derechos vinculados, los cuales no podrán dividirse, y todo habrá de ser de manera progresiva, prohibiendo cualquier retroceso en los medios establecidos para el ejercicio, tutela, reparación y efectividad de aquéllos.

PRIMERA SALA
Amparo en revisión 531/2011. Mie Nillu Mazateco, A.C. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Secretario: Ignacio Valdés Barreiro

Localización:
Novena Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
XXI, Febrero de 2005
Página: 1744
Tesis: I.4o.A.464 A
Tesis aislada
Materia (s): Administrativa

PRINCIPIO PRO HOMINE. SU APLICACIÓN ES OBLIGATORIA. El principio pro homine que implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el hombre, es decir,

que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio, se contempla en los artículos 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, publicados en el Diario Oficial de la Federación el siete y el veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno, respectivamente. Ahora bien, como dichos tratados forman parte de la Ley Suprema de la Unión, conforme al artículo 133 constitucional, es claro que el citado principio debe aplicarse en forma obligatoria. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 202/2004. Javier Jiménez Sánchez. 20 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretaria: Sandra Ibarra Valdez. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, octubre de 2004, página 2385, tesis I.4o.A.441 A, de rubro: "PRINCIPIO PRO HOMINE. SU APLICACIÓN."

Núm. IUS: 180294

Localización:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XX, Octubre de 2004

Página: 2385

Tesis: I.4o.A.441 A

Tesis aislada

Materia (s): Administrativa

PRINCIPIO PRO HOMINE. SU APLICACIÓN. El principio pro homine, incorporado en múltiples tratados internacionales, es un criterio hermenéutico que coincide con el rasgo fundamental de los derechos humanos, por virtud del cual debe estarse siempre a favor del hombre e implica que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 799/2003. Ismael González Sánchez y otros. 21 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Mariza Arellano Pompa.

TERCERO.- Las modificaciones y adiciones de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 en sus nuevos artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C, regulación que denomina "régimen de subcontratación", son violatorios de los derechos al acceso a la justicia, legalidad y certeza jurídica, toda vez que otorga a los patrones facultades discrecionales de aplicación de la norma y de las sanciones que se precisan protegidos en los artículos 1, 14 y 16 constitucionales y convencionales, 8 y 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH), ignoran el derecho a un trabajo digno y los principios de progresividad y pro homine, pues desde la ley derogada se previó que el trabajo no es artículo de comercio y el régimen de subcontratación es regresiva de este principio

fundamental del trabajo al convertir a los trabajadores en objeto de comercio; ser discriminatoria en sí misma, al violentar el principio de igual salario para igual trabajo, ya que permite que en un mismo centro de trabajo convivan trabajadores con derechos, salarios, condiciones de trabajo y prestaciones diferenciadas contrariando el artículo primero constitucional, el 123 apartado A fracción VII, artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); 2 y 7 de la DUDH, 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), 1º de la CADH, 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" (en adelante Protocolo de San Salvador), 1 y 2 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

Estas nuevas disposiciones de reformas laborales violan los principios constitucionales establecidos en el artículo 123 de nuestra Carta Magna que garantiza el derecho al trabajo digno; de convencionalidad, el principio de especialidad de las normas, el principio de *in dubio pro operario* y el principio de unidad aplicativa del contrato colectivo de los artículos 391 fracción II y 396 de la Ley Federal del Trabajo, concatenado con el principio de igualdad de salario por igualdad de trabajo de la fracción VII del apartado A del artículo 123 constitucional y del artículo 86 de la LFT, ya que al reglamentar las condiciones en que se puede proporcionar fuerza de trabajo como *mercancía*, se actualiza una afectación al derecho al trabajo digno del 123 constitucional, tanto de los trabajadores *tercerizados* como de los reconocidos por el patrón beneficiado de los servicios de aquellos, así como la convalidación de la prohibición expresa e incuestionable de la Declaración de Filadelfia que es parte integral de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo a que está afiliada nuestro País, que establece en su capítulo I, inciso a) "*el trabajo no es una mercancía*" y de la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, también reformado.

Así que el señalado por el artículo 15-A en impugna, como *trabajo en régimen de subcontratación*, es el conocido como *externalización, tercerización, subcontratación, outsourcing e insourcing*, modalidades ilegales todas ellas que desnaturalizan las relaciones de trabajo y que el artículo 123 constitucional prevé como *trabajo digno y socialmente útil*, declaración ésta sobre la que descansa toda una rama del derecho social mexicano, el derecho del trabajo.

La regulación y por tanto, la convalidación del nuevo contrato de trabajo bajo el régimen de subcontratación, que no es otra cosa en las diversas modalidades en que se materializa, que convertir el trabajo en *mercancía*, y esto es así porque de la propia redacción de este numeral surge tal caracterización, al disponer que: "*El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.*" De suerte que el contratista contrata al trabajador del caso, establece con él una relación de dependencia y mediante esta anómala figura de *subcontratación*, proporciona a dicho trabajador a otro patrón, que es el que le fija las tareas a realizarle mediante sus servicios y lo supervisa en el desarrollo

de estos o en la ejecución de las obras contratadas con el contratista, es decir el que el patrón beneficiario de los servicios de ese trabajador, es quien establece para sí, el vínculo de *subordinación* con ese trabajador, que es el principal elemento generador y definitorio de la relación individual de trabajo existente entre un trabajador y un patrón y el contratista solamente estableció con ese trabajador una relación de *dependencia*, sí, porque fijó con ese trabajador las condiciones en que habrá de prestar su trabajo, como podrán ser el salario y las tareas, porque la subordinación será ejercida por el patrón beneficiario de los servicios y esa combinación bi-patronal y en ocasiones tri-patronal y hasta cuatri-patronal, es claramente la que conceptualmente se tipifica como la *unidad económica*, de la hipótesis del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece; "Artículo 16. *Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.*".

Esa nueva modalidad de contrato de trabajo, no es más que un elaborado intento de ocultar la relación de trabajo subordinado mediante una construcción que en el fondo busca relevar al patrón beneficiario de las obligaciones que adquiere con el trabajador, derivadas de su trabajo subordinado con él, ello conforme a las definiciones de los artículos 8º, 10 y 12 de la Ley Federal del trabajo, en donde ese ahora llamado *patrón contratista*, (que puede ser uno o varios) no es otra cosa que un *intermediario o intermediarios del verdadero patrón*, y este, responsable con el trabajador, de cumplirle lo establecido en el artículo 14 de este ordenamiento.

Lo que antecede es en lo tocante solo al derecho individual, porque en lo que hace al derecho colectivo del trabajo, este nuevo contrato de trabajo en régimen de subcontratación, tiene los siguientes efectos ilegales:

Vulnera la unidad aplicativa del contrato colectivo de trabajo, por cuanto el pacto laboral colectivo celebrado en una empresa o en uno o varios de sus establecimientos, debe aplicarse a *todos* los trabajadores al servicio de la empresa celebrante en los lugares de trabajo que abarque, con la *única excepción de los trabajadores de confianza si así se pactó en dicho contrato colectivo*, (artículos 184, 386, 391 fracción II y 396, LFT vigente) de forma tal que se afectan los derechos individuales de los trabajadores a quienes legalmente debe aplicarse el CCT, porque si está pactada, se viola la cláusula de admisión exclusiva en el trabajo (artículo 395, primer párrafo y 413, LFT vigente) en perjuicio del sindicato titular del contrato colectivo; al no pactarse con el patrón beneficiario de los servicios los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores *tercerizados*, sino con el patrón o patrones contratantes o sea el o los que le proporcionan mediante un contrato mercantil, el trabajo humano al patrón beneficiario de ese trabajo; se vulnera la garantía constitucional y legal de igualdad de salario por igualdad de trabajo, no siendo óbice para esa afectación las limitantes previstas en este artículo 15-A, en sus incisos: a) "No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.". Y esto supone que no podrían ser todas pero si una parte de estas actividades, en otras palabras podemos decir que todas no pero una parte sí, sin señalar porcentaje alguno, lo que podrá dar lugar a que pueda tercerizarse, a

juicio del patrón, por ejemplo un 99% y el 1% restante, no; que será también discrecional para el patrón organizar el trabajo de modo que se desarrolle mediante diversas especialidades, como de hecho acontece en la mayoría de las empresas, excepto tal vez en la dedicadas a actividades primarias y por ende, muy sencillas; y asimismo también será discrecional para el patrón eludir fácilmente la limitante del inciso c) arriba señalado, organizando sus actividades para que un mínimo de trabajadores, los contratados directamente por él, realicen actividades diferentes a las ejecutadas por una gran mayoría de trabajadores *tercerizados*, los que realmente operarán el objeto social productivo o de servicios de la empresa en cuestión, materializándose así la hipótesis del artículo 16 de la LFT, de la *unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*.

Luego entonces puede advertirse sin dificultad alguna que esta normatividad que se ha legislado para supuestamente acotar el generalmente llamado *subcontratismo*, es *inoperante por discrecional y, por tanto, nugatoria, amén de que implica competencia desleal ejercida por el patrón en perjuicio de la materia de trabajo que corresponde a los trabajadores sindicalizados a quienes se aplica el contrato colectivo*.

Por lo que hace a lo dispuesto en el Artículo 15-B, en el sentido de que "el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito" y de que "La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.", esas formalidades no garantizan que los trabajadores *tercerizados* obtengan del patrón contratista el cumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, porque no constituyen preconstitución de prueba o de pasivo laboral contingente en su favor que hacer valer en juicio, es decir que el patrón beneficiado de sus servicios, por esas formalidades quede obligado a cumplir sus garantías de salario igual por trabajo igual, ni de sus derechos de antigüedad, ni de preferencia escalafonaria, ni de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al Artículo 15-C. que dice "La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última." y que "Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables." Esas prevenciones o supuestos "candados" son también inoperantes porque el primero de ellos, no vincula al patrón beneficiado frente al trabajador *tercerizado* y el segundo supuesto "candado" no lo es porque carece de imperatividad y de coercitividad ya que al establecerse que "podrá ser cumplido" ello no produce el efecto de que *deba ser cumplido* y más aún, la supuesta "unidad de verificación", es una norma imperfecta porque no se sabe a que pueda referirse, ya que no se trata ni de la inspección del trabajo, que debería ser la autoridad administrativa competente, ni de autoridad o institución alguna de las establecidas por la legislación laboral.

En relación con el Artículo 15-D "No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.". Surge la interrogante de cómo podría

acreditarse la conducta "deliberada" del patrón favorecido de transferir trabajadores al subcontratista, cuando es de explorado derecho que para que terminen las relaciones individuales de trabajo de un trabajador, deben existir o bien causales para rescindir la relación o bien otras causales como por ejemplo la renuncia voluntaria del trabajador y luego entonces menos todavía podría hablarse de transferencia, porque los trabajadores no son cosas, o dinero, u objetos, que puedan *transferirse* cual si constituyeran mercancía. Esta nueva "norma" es técnicamente impropia y antijurídica y refleja la tendencia subyacente de desnaturalizar el derecho laboral y despojarlo de su naturaleza social para convertirlo en una nueva rama del derecho mercantil.

Finalmente en lo que se refiere a los Artículos 1004-B y 1004-C, que respectivamente establecen: "*El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.*" y "*A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.*", estos numerales que están vinculados a los artículos 15-B y 15-D, ya impugnados, al depender solamente de estos y resultar inconstitucionales, los numerales punitivos carecen de autonomía legal y por tanto también deberán declararse inconstitucionales porque las hipótesis en que aplican, también lo son.

Así entonces deviene inconstitucionalidad de estos dispositivos porque la normatividad que contienen opera en contra, entre otros, de los principios *in dubio pro operario*, *de especialización de las normas* y *de convencionalidad* por ir en contra de la prohibición de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y de la propia Ley Laboral de que el trabajo se mercantilice.

Su origen está en la crisis o caída de ganancia del capital, que data de finales de la segunda guerra mundial, esta figura es parte del modelo de producción conocido como toyotismo que engloba la polivalencia, movilidad, flexibilización, la recalificación, el ajuste más rápido de la planta laboral (contratos a prueba, de capacitación inicial, para extraer la mayor plusvalía a la fuerza de trabajo) implica la degradación de las condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de los derechos colectivos de los trabajadores (seguridad social, sindicación, huelga y contratación colectiva) en la mayoría de la doctrina se establece que este nuevo régimen de contratación a quién beneficia es a la empresa trasnacional y a las empresas nacionales en perjuicio de los derechos humanos de los trabajadores.

La subcontratación también conocida como outsourcings, tercerización, externalización y triangulación, se utiliza en el mundo del trabajo, ahora en México con estas reformas laborales impugnadas, para evadir obligaciones y disminuir los derechos de los trabajadores, así como para reducir el costo de la mano de obra, para sostener en el futuro cercano la acumulación de capital, contratando trabajadores temporales a quien se les impone la máxima flexibilidad laboral y para evadir la **responsabilidad solidaria** por parte de las empresas matrices o beneficiarias.

La contratación que con la reforma será a través de empresas subcontratistas, terceristas, outsourcings, es un modelo laboral mediante el cual una empresa contrata a otra para que ésta la abastezca de personal sin tener que ocuparse de su salario, prestaciones o seguridad social, porque de todo eso se encarga la empresa

contratista, a la que es casi imposible fincarle alguna responsabilidad laboral, pues casi siempre carece de patrimonio. Aunque también, el régimen de subcontratación genera bienes y servicios en una unidad económica por encargo de otra, incluso podríamos llegar a afirmar que se pretende convertir a la economía mexicana en una gran maquila de intereses extranjeros, desde la apertura comercial que han generado los tratados de libre comercio como el Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles (GATT) y el TLC.

En efecto, las empresas subcontratistas, en muchos de los casos, no expiden contrato de trabajo escrito y comprobantes de pago a los trabajadores, no pagan aguinaldo, ni cuotas de seguridad social y utilidades, abaratan el precio de la fuerza de trabajo. Sin que exista ninguna sanción para la empresa beneficiaria en el caso de no cerciorarse de que al momento de celebrar el contrato con la contratista o subcontratista, ésta cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores; como tampoco se sanciona a la empresa beneficiaria de no cerciorarse o no verificar si la empresa subcontratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

En la forma ambigua en que están redactados dichos artículos relativos a la subcontratación, lo que único que propiciará es que el patrón beneficiario deje de ser responsable solidario, lo cual contraviene el principio de protección y tutela de los derechos de los trabajadores estipulado en el artículo 123 constitucional.

La subcontratación implica no solo la reducción del costo de la fuerza de trabajo, sino también la supresión de la bilateralidad en cuanto al ingreso y la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, anulando en los hechos la revisión anual y bianual del contrato colectivo de trabajo, pulveriza y fragmenta al sindicato, quitándole su materia de trabajo, despojándolo de su esencia.

La función de la subcontratación es anular o cancelar los derechos colectivos de sindicación, huelga y negociación colectiva que los trabajadores de México y el mundo han forjado durante los últimos 100 años, plasmados en las fracciones XVI, XVII, XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, los Convenios 87 y 98 de la OIT y pilares del Trabajo Decente.

La negociación colectiva se nulifica, puesto que la bilateralidad en el establecimiento de las condiciones de trabajo, tales como: ingreso, permanencia, promoción, salario, jornada, funciones, capacitación, desaparecen, éstas serán fijadas unilateralmente por el patrón, desapareciendo también la revisión anual de salarios y bianual de salarios y prestaciones, sobre todo de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos independientes o democráticos, pues es de explorado derecho que en México predomina el sindicato corporativo y el sindicato blanco, los cuales son totalmente ajenos a los trabajadores.

Y el derecho de huelga se extingue, pues ahora solo podrá realizarse en alguna de las empresas subcontratistas, pero no en las matrices, quienes ya no cuentan con trabajadores directamente contratados que son las beneficiarias principales de los servicios prestados por los trabajadores de todas y cada una de las outsourcing que tienen contratadas.

La legalización de la subcontratación, tercerización y el outsourcing permitirá que haya varios sindicatos y contratos colectivos de trabajo en

una sola empresa, con distintas condiciones de trabajo y prestaciones, en contravención al principio de equidad y no discriminación, garantizado en el artículo 1º Constitucional, Convenio 111 de la OIT y Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que propiciará la fragmentación y una reducción de la filiación sindical, pues proliferan los sindicatos minoritarios en empresas privadas y dependencias de gobierno, habrá una empresa subcontratista, por cada actividad tendiente a la realización del objeto social de las empresas o dependencias.

La subcontratación viola los artículos 1º, 5º, 123 primer párrafo (trabajo digno) apartado "A", VI (salario remunerador), VII (igualdad de salario), XIV (riesgos de trabajo), XVI (derecho de asociación de los trabajadores), XVII (derecho de huelga), XXI y XXII (estabilidad en el empleo), XXIX (seguridad social), XXVII, (irrenunciabilidad de derechos), toda vez que precisamente tiene como finalidad reducir el costo de la fuerza de trabajo, restringiendo y menoscabando los derechos individuales, colectivos y de seguridad social contenidos en dicho ordenamiento constitucional y en los tratados internacionales citados. Asimismo de la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales, particularmente en cuanto a los principios del libre consentimiento y de la buena fe y la norma "pacta sunt servanda", universalmente reconocidos, DUDH artículos 1, 2, 3, 23 y 25; PIDCP artículos 2.1, 2.2 y 5; PIDESC artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 11; Convenios 96, 87, 98 de la OIT; Carta Democrática Interamericana artículos 4, 12 y 13; CADH artículos 1, 2 y 26; Protocolo De San Salvador artículos 1, 2, 3, 6 y 7, incisos a) y d).

Por otra parte, pero íntimamente ligado al Concepto de Violación que antecede, los artículos 15-B, 15-C y 15-D legalizan la evasión de obligaciones patronales y regresividad de derechos laborales fundamentales pues promueve las contrataciones temporales, la máxima flexibilidad laboral y evadir la responsabilidad solidaria por parte de las empresas matrices o beneficiarias. La forma ambigua en que están redactados dichos artículos propicia que el patrón beneficiario deje de ser responsable solidario, lo cual contraviene el principio de protección y tutela de los derechos de los trabajadores estipulado en el artículo 123 constitucional. Dichos artículos ignoran los derechos y principios protegidos en los artículos 1º, 5º, 123 primer párrafo (trabajo digno) apartado "A", VI (salario remunerador), VII (igualdad de salario), XIV (riesgos de trabajo), XVI (derecho de asociación de los trabajadores), XVII (derecho de huelga), XXI y XXII (estabilidad en el empleo), XXIX (seguridad social), XXVII, (irrenunciabilidad de derechos), toda vez que precisamente tiene como finalidad reducir el costo de la fuerza de trabajo, restringiendo y menoscabando los derechos individuales, colectivos y de seguridad social contenidos en dicho ordenamiento constitucional y en los tratados internacionales citados.

En el mismo sentido, las Responsables omitieron considerar las obligaciones del Estado Mexicano como miembro de la ONU y OIT, pues los artículos en impugna reflejan la ausencia de progresividad en los derechos fundamentales del trabajo, pues la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, el Programa de Trabajo Decente, de la OIT, así como la Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico Social de la ONU, artículo 23 de la DUDH son precisas en la protección de los derechos fundamentales vulnerados. Las garantías sociales

protegidas en dichas normas se basan en la igualdad, justicia social y tutela judicial a los económicamente débiles.

En relación a la tutela judicial, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que los estados deben generar las condiciones necesarias para la protección de los derechos humanos a través de todas sus estructuras, que en el presente caso, las Responsables ignoraron, son aplicables los siguientes criterios emitidos por la Corte en cita:

142. Al respecto, de conformidad con el artículo I, incisos a) y b), de la CIDFP, los Estados Partes se comprometen a no practicar ni tolerar la desaparición forzada de personas en cualquier circunstancia, y a sancionar a los responsables de la misma en el ámbito de su jurisdicción. Ello es consecuente con la obligación a cargo del Estado de respetar y garantizar los derechos contenida en el artículo 1.1 de la Convención Americana, la cual, según ha sido establecido por esta Corte, puede ser cumplida de diferentes maneras, en función del derecho específico que el Estado deba garantizar y de las particulares necesidades de protección. En tal sentido, esta obligación implica el deber de los Estados Parte de organizar todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como parte de dicha obligación, el Estado está en el deber jurídico de "[p]revenir, razonablemente, las violaciones de los derechos humanos, de investigar seriamente con los medios a su alcance las violaciones que se hayan cometido dentro del ámbito de su jurisdicción a fin de identificar a los responsables, de imponerles las sanciones pertinentes y de asegurar a la víctima una adecuada reparación".

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Radilla Pacheco Vs. Estados Unidos Mexicanos, Sentencia de 23 de Noviembre de 2009 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

192. Esta Corte ha dicho que "al dar interpretación a un tratado no sólo se toman en cuenta los acuerdos e instrumentos formalmente relacionados con éste (inciso segundo del artículo 31 de la Convención de Viena), sino también el sistema dentro del cual se inscribe (inciso tercero del artículo 31)". De conformidad con esta postura, la Corte también ha afirmado que

"...a manera de interpretación autorizada, los Estados miembros han entendido que [la Declaración Americana] contiene y define aquellos derechos humanos esenciales a los que la Carta [de la Organización] se refiere, de manera que no se puede interpretar y aplicar [esta última] en materia de derechos humanos, sin integrar las normas pertinentes en ella con las correspondientes disposiciones de la Declaración."

193. El Tribunal ha señalado anteriormente que esta orientación tiene particular importancia para el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el que ha avanzado sustancialmente mediante la interpretación evolutiva de los instrumentos internacionales de protección. Sobre el particular, esta Corte ha entendido que

"...[t]al interpretación evolutiva es consecuente con las reglas generales de interpretación de los tratados consagradas en la Convención de Viena de 1969. Tanto esta Corte [...] como la Corte Europea [...], han señalado que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos, cuya interpretación tiene que acompañar la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales."

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala, Sentencia de 19 de noviembre 1999 (Fondo)

Entonces, la subcontratación implica no solo la reducción del costo de la fuerza de trabajo, sino también la supresión de la bilateralidad en cuanto al ingreso y la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, anulando en los hechos la revisión anual y bianual de los contratos colectivos de trabajo al pulverizar y fragmentar al sindicato titular del mismo, quitándole su materia de trabajo, despojándolo de su esencia. La subcontratación ha funcionado como medio para anular o cancelar los derechos colectivos de sindicación, huelga y negociación colectiva de los trabajadores de México, protegidos en los artículos 1º y 123 constitucional, Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, Convenios 87 y 98 de la OIT, Programa de Trabajo Decente de la OIT, 8.1 d) del PIDESC, 8.1 b) del Protocolo de San Salvador, 27 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, entre otros.

En efecto, el derecho a la negociación colectiva se nulifica, puesto que la bilateralidad en el establecimiento de las condiciones de trabajo, tales como: ingreso, permanencia, promoción, salario, jornada, funciones, capacitación, se vulneran toda vez que serán fijadas unilateralmente por el patrón, desapareciendo también la revisión anual de salarios y bianual de salarios y prestaciones, ante las limitaciones para organizarse libremente en sindicatos legítimos debido a la atomización de las relaciones de trabajo por la subcontratación, sobre todo porque es de explorado derecho que en México predomina el sindicato corporativo y el sindicato blanco, los cuales son totalmente ajenos a los trabajadores. Por su parte, el derecho de huelga se extingue, pues será prácticamente imposible ejercer este derecho debido a la presencia de diferentes patrones en un solo centro de trabajo y que serían diferentes al patrón beneficiario del servicio.

En conclusión, la legalización de la subcontratación, tercerización y el outsourcing permitirá que haya varios contratos colectivos en una sola empresa, con distintas condiciones de trabajo y prestaciones, en contravención al principio de equidad y no discriminación, lo que propiciará la fragmentación y una reducción de la filiación sindical, pues proliferan los sindicatos minoritarios en empresas privadas y dependencias de gobierno, habrá una empresa subcontratista, por cada actividad tendiente a la realización del objeto social de las empresas o dependencias. Los derechos colectivos de sindicación, huelga y negociación colectiva, tienen como finalidad conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, instrumentos que dan concreción a la justicia social, principio ampliamente protegido por la OIT, como ya se ha precisado y que con la reforma se verán nulificados.

*****CUARTO.-** La Ley Federal del Trabajo en su artículo 371, fracción IX reformado contraria lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo que hace al sistema para la elección de las autoridades establece invariablemente el procedimiento democrático como sistema de organización de la sociedad y mediante el voto libre, directo, universal y secreto, en sus artículos 3º, fracción II, inciso b); 25, primer párrafo; 26. A. párrafos primero, segundo, tercero y cuarto; 40; 41, fracción I, párrafo segundo y 116, fracción IV, inciso a). Por su parte los artículos 1º y 133 de nuestra Carta fundamental, prevén que el sistema democrático de elección mediante voto libre, directo, universal y secreto de funcionarios de diversas instituciones y representantes de organizaciones sociales, como son los sindicatos, previstas en el primer

párrafo del artículo 123 constitucional, se confirma y robustece en la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales, particularmente en cuanto a los principios del libre consentimiento y de la buena fe y la norma "pacta sunt servanda", artículos 1, 2, 3, 23 y 25 de la DUDH; 2.1, 2.2 y 5 del PIDCP; 3, 4, 5, 6, y 8 del PIDESC; 3 y 8 del Convenio 87 de la OIT; 3 y 4 del Convenio 98 de la OIT; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Trabajo Decente; 1, 2, 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13 de la Carta Democrática Interamericana, XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1, 2, 16, 23 y 26 de la CADH; 1, 2, 3 y 8 del Protocolo de San Salvador.

La fracción IX reformada del artículo 371 de la Ley impugnada prevé: "IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;"; sin embargo, las normas internacionales apeladas determinan que el voto de los integrantes de los sindicatos de trabajadores, para la elección de las directivas de las organizaciones que respectivamente integran en ejercicio de su derecho positivo de libertad sindical, *debe ser mediante el voto libre, **directo**, universal y secreto*; no obstante ese mandato imperativo e insoslayable, el Legislador, en abierto desacato a todos esos dispositivos, determinó que la elección de la directiva sindical podrá ser, *con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación **indirecta** y secreta o votación directa y secreta*, es decir confiriéndole a la asamblea sindical una potestad legal de la que carece porque no deviene del derecho de autodeterminación y menos del libertad sindical constitucional y convencionalmente garantizados a los trabajadores que en ejercicio de su derecho y previa integración del derecho de coalición deciden constituirse permanentemente en un *sindicato*, que por ministerio de esos mandatos debe ser una *organización social democrática*, entendida esta como la que se organiza y funciona observando los imperativos de todo sistema o institución civilizada y moderna en cuanto a sus cuerpos representativos, que deben ser electos mediante voto libre, directo, universal y secreto.

El derecho constitucional de libertad sindical, que bien sabemos tiene un aspecto negativo (potestad de cualquier trabajador de abstenerse de pertenecer o de dejar de pertenecer al sindicato) así como un aspecto positivo (potestad de integrar un sindicato o de ingresar a uno ya constituido de su elección) que es el que nos ocupa en el presente concepto de violación, es condición para el ejercicio de la libertad sindical, cuyos componentes son: el derecho de autodeterminación conocido también como autonomía sindical y el derecho a la democracia sindical que se traduce en la definición dinámica de los contenidos del derecho de autodeterminación, que se adoptan generalmente en asambleas pero que desde el evento de la constitución del sindicato, se predeterminan en su cuerpo estatutario o ley interna, que debe tener un contenido que garantice a los trabajadores ejercer sus derechos mediante un sistema de asambleas deliberativas, que establezca la estructura de representación externa del sindicato como persona jurídica frente a las autoridades y terceras personas tanto físicas como morales y la estructura de las instituciones de funcionamiento interno de la organización, que faciliten y permitan su operatividad, y otros contenidos definitorios, permisivos, prohibitivos y complementarios diversos, todos ellos importantes, que en nuestra normatividad, tratándose de sindicatos regidos por el apartado A del 123 constitucional, se establecen en los artículos 356, 357, 359, 362, 363,

364, 368, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378 y 381, de la propia Ley Federal del Trabajo.

Así entonces, conviene abordar cuales son y cómo operan las notas características del voto democrático, esto es que debe ser *libre* (no sujeto a presión o control alguno), *universal* (que debe ser ejercido por todos los integrantes del sindicato sin discriminación alguna), *directo* (esto es que debe ser ejercido directamente por los trabajadores para evitar la falsificación o manipulación de su voluntad) y *secreto* (condición que sí se establece para las modalidades permitidas pero que al hacerse por *voto delegado*, perdería su esencia eminentemente democrática) Estas notaciones sobre los elementos esenciales de todo sistema democrático, que deben ser consustanciales al funcionamiento de toda organización social de los trabajadores para la defensa de sus derechos legales e históricos y que con la reforma que se impugna, se desnaturaliza en su esencia porque el permitir que la asamblea decida la forma del voto en las elecciones de la directiva sindical con opción de establecer el voto indirecto mediante su ejercicio por los llamados "delegados" en las estructuras sindicales corporativas, ese mecanismo de control cupular de los sindicatos sería el prevaleciente porque al decidirse en las asambleas, en estas el voto se ejerce por aclamación o nominativamente, sujeto a las presiones de las direcciones sindicales autoritarias que son las prevalecientes en nuestro mundo del trabajo y todavía más, sería propiciatorio de que esos sindicatos falsificados e inoperantes como defensores de los derechos de los trabajadores, simplemente modifiquen sus estructuras para implementar las camarillas sindicales que aíslan a las bases del control de su propia organización y las confinan a la manipulación y el manejo arbitrario de sus intereses legales, para mantenerlos en permanente estado de indefensión frente a sus empleadores.

Atendiendo a las nociones doctrinales internacionales y nacionales prevalecientes, es pertinente señalar que la democracia, presupone la celebración de elecciones periódicas mediante el sufragio **libre, directo, universal y secreto**. Todas estas características se consideran actualmente condiciones necesarias para la democracia y el incumplimiento de una sola de ellas nos remite a un sufragio no democrático, que puede ser restringido, no libre, desigual, indirecto o público. En un sistema constitucional de derechos y libertades, el pluralismo político, *el acceso abierto al proceso electoral, los partidos en competición, la periodicidad de las elecciones y la posibilidad efectiva de decidir sobre la permanencia o sustitución del poder gubernamental* son rasgos distintivos de unas elecciones donde el voto es libre.

La ausencia de una contienda electoral es un síntoma claro de inexistencia de democracia, pero la presencia de unas elecciones no indica ipso facto la existencia de un sistema político democrático. Debe haber un Estado dotado de un sistema constitucional que establezca un marco jurídico donde se reconozcan y garanticen los derechos de la persona y las libertades públicas (de expresión, ideológica, de asociación, a la información, de reunión, etc)

El voto debe ser efectuado por cada ciudadano de forma directa, sin intermediarios, porque cada miembro de la sociedad está capacitado para tomar sus propias decisiones de acuerdo con sus propias preferencias. **El voto debe ser directo porque el derecho de voto no es un derecho transferible.** Las elecciones indirectas consisten en elegir a unos delegados o compromisarios, que a su vez escogerán a los gobernantes. El objetivo de tal mediatización es filtrar, incluso moderar, los designios de los ciudadanos, pudiendo modificar su mandato

explícito. Éste era el caso de la Constitución española de 1812 y es la situación de aquellos senadores españoles elegidos por los parlamentos de las comunidades autónomas. En EEUU, los ciudadanos no votan directamente al presidente sino a compromisarios, si bien es cierto que en la actualidad se respeta el voto emanado del electorado y, por lo tanto, son elecciones indirectas sólo desde el punto de vista formal.

Es el caso también de un enorme número de sindicatos simulados en los cuales se manipula y falsifica la voluntad de los trabajadores confinados en ese falso sindicalismo, excluyéndoles de la posibilidad de regir el destino de la organización que les debía ser propia.

El sufragio universal existe cuando el conjunto de la ciudadanía dispone del derecho de voto, sin que puedan producirse exclusiones por cualquier condición o circunstancia de carácter discriminatorio. La definición del electorado y la extensión del sufragio varía según la época y el lugar y ha originado grandes debates. Es conveniente recordar que la historia de la democracia ha ido unida a la ampliación de la base electoral en la que jugó un rol importante la presión de sectores excluidos del derecho a votar.

Se debe asegurar el secreto en el ejercicio del voto para garantizar la libre decisión del votante. El elector no debe ver limitada su libertad política cuando deposita su voto y por ello es imprescindible que el elector pueda ejercitar su derecho al sufragio, garantizando su privacidad, de forma que su voto no sea conocido por nadie más. Esta libertad de elección podría quedar condicionada mediante el voto público o abierto. El voto por aclamación, a mano alzada o expresado oralmente es coercitivo. Para garantizar el voto secreto se establecen mecanismos como la instalación de cabinas cerradas, el uso de urnas selladas, sobres opacos donde introducir las papeletas y otros mecanismos que hagan efectiva la emisión secreta del voto. Con la introducción de la informática en las elecciones de algunos países, también se establecen mecanismos apropiados para la emisión secreta del voto. Conviene matizar que las garantías para la protección del secreto del voto no implican que el elector, si así lo desea voluntariamente, no pueda dar a conocer su voto. El secreto del sufragio es, pues, una posibilidad que puede no ser ejercida por el votante pero que debe quedar siempre garantizada. Australia fue el primer país en utilizar el voto secreto en 1856.

No solamente la doctrina internacional avala la imperatividad y procedencia del voto libre, directo, universal y secreto en la elección de las directivas sindicales. También la suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Distrito, han resuelto claramente que ese sistema de votación debe imperar en los juicios colectivos de titularidad de contrato colectivo de trabajo, en donde los trabajadores en ejercicio de su derecho constitucional de libertad sindical, eligen al sindicato de entre los contendientes en el juicio, que deba representarlos como administrador de sus derechos individuales y colectivos ante su patrón, de donde si nuestro Tribunal Constitucional ya decidió que esa es la forma legal e idónea de que los trabajadores ejerzan su voluntad electiva de sindicato a qué pertenecer, por mayoría de razón es que el sistema de votaciones para elegir a sus representantes en el sindicato a que pertenecen, sea de la misma manera, esto es mediante el ejercicio del voto libre, directo, universal y secreto, es en tal sentido, que los artículos impugnados son regresivos y contrarios a criterios ya definidos por el Poder Judicial como se desprende de las siguientes tesis:

Décima Época

Registro: 2000645

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 28/2012 (10a.)

Página: 1191

RECUESTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CUANDO SE OFRECE COMO PRUEBA PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN SEÑALAR PARA SU DESAHOGO EL DOMICILIO DE LA EMPRESA DONDE LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS, SIEMPRE Y CUANDO NO HAYA OBJECCIÓN FUNDADA DE ALGUNO DE LOS SINDICATOS EN CONFLICTO. En los conflictos intersindicales surgidos de la necesidad de determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la prueba de recuento señalada debe desahogarse en las condiciones más favorables para la independencia de los trabajadores, por lo que la autoridad laboral debe vigilar que cumpla su cometido, esto es, proteger la libertad en la manifestación de la voluntad de la persona que expresa su preferencia mediante su voto. Es por ello que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente debe garantizar el ejercicio pleno de la libertad sindical, asegurándose de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento sea el apropiado, además de que existan las condiciones físicas y de seguridad mínimas para que su desahogo sea rápido, ordenado y pacífico (acorde con la jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 150/2008, de rubro: "RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO **PERSONAL**, LIBRE, **DIRECTO** Y SECRETO."), pues se trata de asegurar las condiciones para la emisión del voto personal, libre, directo y secreto, a fin de hacer efectivo el sistema de vida democrático y favorecer las condiciones para una auténtica representación y libre determinación de los trabajadores. En ese sentido, la Junta debe valorar las peticiones que de común acuerdo formulen los sindicatos en pugna respecto del lugar donde estimen pueda llevarse a cabo el recuento, así como considerar las objeciones que en su caso se presenten. Ciertamente, tratándose del procedimiento especial para la tramitación de los conflictos derivados de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, cualquiera de los sindicatos en conflicto puede objetar que para el desahogo del recuento se designe el local de la empresa, considerando que al demandar la pérdida de titularidad o administración al sindicato que la ostente, la resolución del conflicto queda sujeta a las pruebas que ofrezcan precisamente los contendientes, entre ellas y de importancia

fundamental, el recuento, cuyo resultado podrá dar cuenta de cuál es el sindicato en disputa que cumple con la condición para obtener y mantener la titularidad del pacto colectivo, esto es, la representación de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Consecuentemente, las instalaciones del patrón no constituyen necesariamente un lugar inapropiado para el desahogo del recuento y, por ello, la autoridad laboral puede señalar ese lugar cuando lo estime pertinente, considerando incluso la petición que al efecto pudieran hacer de común acuerdo los sindicatos en conflicto; en cambio, debe señalar un lugar distinto para su desahogo cuando haya objeción fundada.

Contradicción de tesis 461/2011. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de febrero de 2012. Cinco votos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Tesis de jurisprudencia 28/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de marzo de dos mil doce. (lo marcado en negrillas y subrayado, no aparece así en la ejecutoria y se destaca así para enfatizarlo)

Novena Época

Registro: 168569

Instancia: Segunda Sala

Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVIII, Octubre de 2008

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 150/2008

Página: 451

RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO. Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta

de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

Contradicción de tesis 74/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de septiembre de 2008. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 150/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de octubre de dos mil ocho. (lo marcado en negrillas y subrayado, no aparece así en la ejecutoria y se destaca así para enfatizarlo)

Novena Época

Registro: 169584

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVII, Mayo de 2008

Materia(s): Laboral

Tesis: I.3o.T.184 L

Página: 1175

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EL VOTO SECRETO ES CONDICIÓN ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL. EI

derecho a la libertad sindical constituye un elemento básico de cualquier Estado democrático de derecho, conforme a lo establecido, entre otros, en los artículos 39, 40, 41 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo, organismo especialista en la materia a través del Convenio 87; en consecuencia y atento a que la autoridad como rectora del proceso laboral está obligada a garantizar el ejercicio pleno de este derecho, se considera que el voto en el recuento por la titularidad del contrato colectivo debe efectuarse en forma secreta, como expresión del libre sufragio. Lo anterior, porque al ser el voto la expresión esencial y concreta de una sociedad democrática, dado que representa el ejercicio soberano del ciudadano para expresar su opinión, su preferencia, en la representación de sus intereses, requiere de un máximo de libertad para que el trabajador esté en posibilidad de decidir a plenitud, pues su confidencialidad debe ser garantía para que se evite toda clase de intimidación a la hora de sufragar. En este orden de ideas, el carácter secreto del voto es elemento esencial para que se hagan valer los principios básicos de la democracia entre los trabajadores, por lo que deben adoptarse las medidas necesarias para que se exprese la voluntad de la clase trabajadora al momento de elegir al sindicato que tendrá la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Por tanto, si la autoridad en su calidad de rectora del proceso, al ordenar el desahogo de la diligencia de recuento no establece esta condición elemental para que el ejercicio del voto se pueda considerar libre, se violenta el derecho a la libertad sindical, pues tal abstención de la autoridad limita el derecho de los trabajadores para poder decidir a plenitud.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23083/2007. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. 9 de abril de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Nota: Por ejecutoria de fecha 10 de septiembre de 2008, la Segunda Sala declaró parcialmente improcedente la contradicción de tesis 74/2008-SS en que participó el presente criterio.

Por todo lo fundado, adminiculado y hecho valer y en atención a los principios constitucionales y convencionales aludidos y en especial a los derivados del artículos 1º de nuestra Carta Fundamental *pro-homine*, de *universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad*, solicitamos a su Señoría conceda a los quejosos el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que del texto impugnado de la fracción IX del artículo 371, prevalezca interpretándola con la fórmula que a la letra se leería:

"IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con ~~las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o~~ votación directa y secreta;"

Esto es, ya depurado jurisprudencialmente ese texto:

"IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto, con votación directa y secreta;"

QUINTO.- Las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, tienden a la protección del derecho fundamental a la "estabilidad en el trabajo", condición necesaria para alcanzar una vida digna y seguridad social. La estabilidad en el empleo, es un derecho humano protegido en los artículos 1º y 123 constitucionales, 23 de la DUDH, 6, 7 y 8 PIDESC, 2.1, 2.2 y 5 del PIDCP, 6,7 del Protocolo de San Salvador, Convenios 87, 95, 96 y 158 de la OIT, 12 y 13 de la Carta Democrática Interamericana, XIV y XXXVII, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1, 2 y 26 de la CADH, 19 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Sin embargo, las Responsables se abstuvieron de observar dichos ordenamientos, incurriendo así, en violación de las obligaciones previstas en el párrafo tercero del artículo primero Constitucional y los principios de progresividad y pro homine.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo reformada establece en sus artículos 25 fracción II y IV, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D 39-E, nuevas modalidades en las relaciones individuales de trabajo, en adición a las existentes antes de las reformas a la ley Federal del Trabajo que iniciaron su vigencia el día primero de diciembre de 2012, y que afectan de manera regresiva los derechos adquiridos por la clase trabajadora violando derechos tanto constitucionales como convencionales que más adelante precisaremos.

Es el caso que dichos artículos rompen con el principio rector del derecho individual del trabajo de estabilidad en el empleo, toda vez, que las relaciones laborales que eran de excepción, es decir las contrataciones temporales, ahora son la regla. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo mientras persista la materia de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. En efecto, sólo se podrá terminar la relación de trabajo por causa justificada y precisada en la Ley, lo que posibilita de defensa de derechos vulnerados en caso de incumplimiento de esta regla; pero al imponer modalidades de contratación temporal sujetas al arbitrio discrecional del patrón se vulneran estos derechos a la estabilidad en el empleo y acceso a la justicia, debida defensa, seguridad y certeza jurídica. Las fracciones XXI y XXII del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, son de gran contenido social y tienen como finalidad garantizar y proteger la estabilidad en el empleo, pero pierden sentido ante las nuevas modalidades de contratación temporales. Todas las demás protecciones no tendrían razón de ser si el que trabaja entrega su vida y su existencia al servicio de una empresa o un patrón, y nunca pudiera tener la seguridad de continuar hasta el final en ese servicio.

Por las anteriores razones, es falso lo que se afirma en la exposición de motivos de que la reforma laboral sea para avanzar hacia mejores niveles de bienestar, creando empleos de calidad para los jóvenes y mujeres que al mismo tiempo contribuya a favorecer los principios de equidad, igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo, también es falso que dicha reforma sea con apego a los principios y derechos fundamentales reconocidos en el artículo 123 constitucional y apego al trabajo decente en términos de la OIT, sobre todo, considerando que dicha organización ha determinado estándares específicos de protección de derechos fundamentales en el trabajo, como son la estabilidad en el empleo, igualdad, no discriminación, entre otros, y que las Responsables omitieron observar.

También resulta incongruente que las Responsables pretendan abatir el desempleo de los jóvenes y mujeres fundado en reformas legales que por sí mismas no generan empleos y, los que se lleguen a crear carecerán de estabilidad en el empleo, reiterando que son regresivas al acotar este derecho fundamental con las nuevas modalidades de contratación temporal que generan empleo precario, que a su vez, implican salarios y condiciones de trabajo precarios, consecuentemente más pobreza, como se ha acreditado en los países que han promovido reformas laborales en el mismo sentido como España, Grecia. En tal orden de ideas, la vulneración al derecho a la estabilidad en el empleo además de ser inconstitucional por las razones expresadas en el cuerpo de la presente, es contrario al compromiso asumido por el estado Mexicano con los Objetivos del Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas, del cual es signante, entre los que se encuentran la reducción de la pobreza, fijar políticas en ese sentido y respeto de los derechos humanos. Es evidente que las reformas impugnadas son contrarias a los Objetivo del Milenio, toda vez que, para la erradicación de la pobreza es necesario contar con empleos decentes, es decir, con salario remunerador, en condiciones de libertad, igualdad, dignidad humana, con seguridad social y la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores, tal y como lo ha señalado la OIT. El Trabajo Decente será marginal al nulificar la estabilidad en el empleo con las nuevas modalidades de contratación temporal. Es falso que por decreto, las contrataciones temporales, abatirán el desempleo de los jóvenes, pues como lo acreditan las estadísticas que aparecen en las Encuestas Nacionales de Ocupación y Empleo (ENOE) y los registros del IMSS de 2005 a 2012, la tendencia es que la regla sea ahora la contratación temporal y la excepción la contratación permanente, acreditándose la regresividad del derecho a la estabilidad en el empleo e inconstitucionalidad de los artículos 25 fracciones II y IV, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D 39-E, el presente concepto deberá ser analizado a la luz de los compromisos internacionales asumidos por México, obligaciones y principios contenidos en el artículo primero constitucional como el pro homine y progresividad.

Asimismo, las nuevas modalidades de contratos temporales, tales como: por temporada, de capacitación inicial o por periodo de prueba, para labores discontinuas, y por hora, de ninguna manera respetan el trabajo decente en términos de la OIT, ya que, los derechos de antigüedad y ascenso desaparecen, el acceso a la seguridad social plena es nulo, reducen las posibilidades de obtener una pensión o jubilación digna, el salario remunerador es inexistente, la libertad de asociación, la autonomía y democracia sindical, el derecho de huelga, y la contratación colectiva, se cancelan totalmente a los trabajadores temporales, estos contratos tienen por objeto reducir el costo de la fuerza de trabajo, porque es evidente que el trabajador temporal quien estará en permanente incertidumbre y orillado a someterse al arbitrio del patrón ante la necesidad de mantener el empleo, afectando la libertad para ejercer y reclamar sus derechos.

Los contratos temporales por periodo de prueba, capacitación inicial, labores discontinuas y por horas contravienen la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, porque la facultad que otorga al empresario para separar al trabajador si no le parecen satisfactorios sus servicios dejando a la discrecionalidad del patrón está definición y negando al trabajador toda posibilidad de defensa frente a la misma afectando los derechos al acceso a la justicia, seguridad y certeza jurídica, dejando abierto el espacio para arbitrariedades y conductas discriminatorias; además de ser contradictoria con la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, que prevé la terminación de la

relación de trabajo sólo por causa justificada y prevista en la Ley, lo contrario sería sujetar el contrato a una condición que trae aparejada una renuncia de parte del trabajador a los derechos que la ley le concede; es decir, es ilegal *per se* al contener renuncia de derechos también prohibida en la Constitución y Ley Federal del Trabajo. Más aún, es contraria al principio de estabilidad en el empleo porque la ampliación del contrato está sujeta también a la discrecionalidad patronal. En los hechos desaparece el contrato por tiempo indeterminado o los contratos de planta o de base, que antes de la reforma laboral eran la regla, generalizando las contrataciones temporales y a bajo costo.

El patrón discrecionalmente determinará que trabajadores acrediten mayor productividad, aprueben las evaluaciones y los trabajadores se verán obligados a certificar sus habilidades a través de instituciones privadas, lo que condicionara el derecho al trabajo, en cuanto al ingreso, promoción y permanencia.

SEXTO.- En el mismo orden de ideas, el artículo 48 reformado, es contrario a nuestra norma máxima en sus artículos 1º, 14, 16, 17 y 123, toda vez que, mediante una ley reglamentaria se restringen derechos que la Constitución protege ampliamente, resultando regresiva dicha prevención y contraria al principio *pro homine*. El artículo 123 constitucional en sus fracciones XXII del apartado A y IX del apartado B, reconocen el derecho a la estabilidad en el empleo y en caso de que un patrón vulnere ese derecho prevé una sanción.

Es el caso, que la sanción aplicable es el pago de los salarios caídos que se generen desde el momento de la violación del derecho hasta la restitución del mismo, interpretación *pro homine* que reconoce, protege y garantiza el derecho multicitado; sin embargo al eliminar la sanción en los términos que fue concebida por el constituyente, se fomenta su vulneración y conductas arbitrarias en perjuicio de los trabajadores. El estado de derecho implica el cumplimiento de todos sus órganos e instancias, incluidas las Responsables, a la observancia de la norma máxima; sin embargo, con la emisión del artículo 48 impugnado se violentó el párrafo tercero del artículo primero constitucional que obliga a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, al eliminar sanciones por violaciones a los derechos humanos se actúa en sentido contrario a éstas obligaciones, abre la puerta a su violación y a la impunidad.

En tal orden de ideas, también se restringen derechos fundamentales de los trabajadores como el debido proceso y acceso a la justicia, pues si la Constitución no restringe derechos, la Ley reglamentaria bajo ninguna circunstancia puede contrariarla imponiendo limitaciones, como se pretende con el artículo 48 impugnado que restringe la sanción al patrón que vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo a 12 meses. El primer párrafo del artículo primero constitucional es preciso:

"...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 bajo las condiciones que esta Constitución establece..."

Evidentemente el derecho a la estabilidad en el empleo y la sanción impuesta por su vulneración por parte del patrón no tiene restricciones en la Constitución, por tanto, el artículo 48 de la Ley reglamentaria

impugnado es inconstitucional al imponer el límite de doce meses de salarios caídos cuando el artículo 123 constitucional en sus fracciones XXII del apartado A y IX del apartado B carece del mismo; reiterando que el artículo 48 impugnado es regresivo y violatorio de los artículos 5 del PIDESC, 5 del PIDCP, 29 b) de la CADH, pues incluso la Segunda Sala de nuestro máximo tribunal ya se ha pronunciado al respecto en el criterio que me permito reproducir:

Registro No. 167175

Localización:

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXIX, Mayo de 2009

Página: 274

Tesis: 2a. XLVIII/2009

Materia(s): Constitucional, Laboral

SALARIOS CAÍDOS. LOS ARTÍCULOS 45, FRACCIÓN XIV Y 52 DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS, AL ESTABLECER QUE SU PAGO NO EXCEDERÁ DEL IMPORTE DE 6 MESES, CONTRAVIENEN LOS ARTÍCULOS 123, APARTADO B, FRACCIÓN IX, DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA Y 43, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Conforme al artículo 116, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes expedidas por sus Legislaturas con base en lo previsto por el numeral 123 de la propia Norma Suprema y sus disposiciones reglamentarias. Por su parte, el artículo 43, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que son obligaciones de los titulares, entre otras, reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En congruencia con lo anterior, se concluye que los artículos 45, fracción XIV y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, al establecer que el trabajador que haya sido cesado en forma injustificada tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos, los que no excederán del importe de 6 meses, se apartan de los principios normativos fundamentales del derecho a la reinstalación e indemnización legal en caso de cese injustificado y, por ende, contravienen los numerales 123, apartado B, fracción IX, constitucional y 43, fracción III, de su Ley Reglamentaria, en la medida en que en esta última no se prevé limitación de tiempo para el pago de los salarios caídos, los que deberán pagarse al trabajador injustamente despedido por el plazo en que se hubieren generado.

Segunda Sala

Amparo directo en revisión 439/2009. Hermelinda Pérez Arizmendi. 29 de abril de 2009. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Fernando Franco González Salas. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Ma. de la Luz Pineda Pineda.

La restricción del pago de los salarios caídos a un año, cuando los juicios duran hasta siete o más años, es completamente inconstitucional, en razón de que éstos son una indemnización que como pena tiene como finalidad sancionar al patrón, constituye una responsabilidad ineludible

para el patrón que despidió injustificadamente al trabajador, así como una consecuencia directa e inmediata de la acción principal intentada; los salarios vencidos están íntimamente vinculados con la procedencia de la acción principal ejercitada y originada en el despido, por lo que si éste se tiene por probado, la acción relativa a salarios caídos también resulta procedente, dado que el derecho al pago de indemnización constitucional y el de los salarios vencidos constituyen una misma obligación jurídica.

El pago de los salarios caídos es consecuencia de la continuación del contrato de trabajo, pues lo que se demanda es la obligación de hacer que incumbe al patrón, consistente en la reinstalación del trabajador en su empleo y consecuentemente, el pago del salario que dejó de percibir al vulnerarse su derecho a la estabilidad en el empleo, por ello, es incuestionable que está sujeto a determinadas sanciones que debe cumplir, sanciones que no le serían impuestas en el caso de haber cumplido de acuerdo con lo pactado y lógico también de que si él no hubiere dado margen para la iniciación del juicio, la autoridad no habría tenido que dictar un fallo en un plazo más o menos largo, por lo que nadie más que él, que fue el origen del juicio, debe resentir las consecuencias de éste.

La sanción impuesta por violación de un derecho fundamental es uno de los mecanismos de protección del citado derecho, tratándose de un derecho social, como lo es el derecho al trabajo, con mayor razón debe garantizarse la tutela judicial, administrada con el acceso a la justicia, pues ningún derecho es justiciable si la sanción que se impone a su vulneración es sustancialmente menor al agravio causado. En el caso concreto, el artículo 48 multicitado se constituye en una norma imperfecta e inconstitucional, al ignorar la tutela judicial, siendo aplicable el criterio establecido en la Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la cual, el Juez Sergio García Ramírez emitió un voto razonado señalando:

149. Esta obligación estatal encuentra su asidero en la misma normativa tutelar de los trabajadores, normativa que precisamente se fundamenta en una relación desigual entre ambas partes y que, por lo tanto, protege al trabajador como la parte más vulnerable que es. De esta manera, los Estados deben velar por el estricto cumplimiento de la normativa de carácter laboral que mejor proteja a los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, origen social, étnico o racial, y de su condición migratoria y, por lo tanto, tienen la obligación de tomar cuantas medidas de orden administrativo, legislativo o judicial sean necesarias, para enmendar situaciones discriminatorias de jure y para erradicar las prácticas discriminatorias realizadas por determinado empleador o grupo de empleadores, a nivel local, regional, nacional o internacional, en perjuicio de trabajadores migrantes.

28. Entre esos derechos no hay más distancia que la relativa a su materia, a la identidad de los bienes que tutelan, al espacio en el que surgen y prosperan. Tienen la misma jerarquía y reclaman idéntico respeto. No es debido confundir unos con otros, pero tampoco es posible ignorar la relación en que se encuentran, por el imperio mismo de las circunstancias: digamos, por ejemplo, que si bien el derecho al trabajo no se confunde con el derecho a la vida, el trabajo es condición de una vida digna, e incluso de la vida misma: factor de subsistencia. Si se niega el acceso al trabajo, o se impide al obrero la recepción de sus frutos, o se obstruye la vía jurisdiccional o administrativa por la que éste reclama sus derechos, podría quedar en riesgo la vida, y en todo caso sufrirá menoscabo la

calidad de la vida, que es un punto básico tanto de los derechos económicos, sociales y culturales como de los civiles y políticos.

29. Los derechos humanos de los trabajadores, esto es, los derechos fundamentales de carácter laboral, derivan de dos fuentes, que operan en forma concertada: a) primero, la condición humana del titular, que excluye, como ya se dijo, desigualdades inadmisibles y discriminaciones; y b) segundo, la relación de trabajo que se establece entre el titular de esos derechos y la persona jurídica, individual o colectiva, a la que prestará, presta o ha prestado sus servicios, relación que surge del hecho mismo de prestar, disponerse a prestar o haber prestado un servicio, independientemente de que aquélla se encuentre formalizada a través de un contrato, que no existe en un gran número de casos -- la mayoría, probablemente--, aunque sí exista --y esto es lo que verdaderamente importa-- el hecho determinante de la relación laboral, que es al mismo tiempo fuente de derechos y obligaciones.

Asimismo, se impugna la adhesión de los requisitos y causales del artículo 47 en perjuicio del trabajador, por ejemplo, el agregado a la fracción segunda de dicho artículo en donde se incluyen las figuras de cliente y proveedor, ampliando los sujetos y motivos de la separación justificada y desnaturalizando así la relación de trabajo exclusiva entre trabajador y patrón, la cual está sustentada en términos del fracción XXII del artículo 123 Constitucional, en donde se precisa de manera análoga las responsabilidades que tiene el patrón respecto de la conducta de sus familiares (cónyuge, padre, hijos y hermanos), por ende, igualmente será en el caso del trabajador, sin embargo, en dicha relación están excluidos definitivamente los proveedores y los clientes, de tal manera que la inclusión de estos sujetos no tiene razón ni fundamento constitucional, por ende, vulneran nuestros derechos Constitucionales porque legitiman a demás sujetos que no tienen sustento constitucional.

Por otra parte, la reforma que se impugna al incluir la posibilidad de entrega del aviso de recisión de manera indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, deja en estado de indefensión al trabajador, en virtud de que es éste quien debe de recibir de manera inmediata dicho aviso pues es el primer agraviado y se pone en riesgo su subsistencia, además de violentar el principio de certeza jurídica ya que el trabajador desconoce la causa de la recisión hasta el momento de la notificación a pesar de que materialmente esté fuera de la empresa. De tal manera que, dicha reforma implicaría dejar sin garantías jurídicas al trabajador, pues, no existe una sanción a la autoridad por su incumplimiento en la notificación al trabajador, así pues, en caso de incumplimiento del plazo de notificación el trabajador queda en estado de indefensión porque al haberse omitido coerción alguna al cumplimiento del aviso dicha norma carece de un elemento básico para una ley y termina siendo una simple moralidad de la autoridad en perjuicio del trabajador, violentando así los derechos consagrados en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Asimismo, nos agravia la sanción impuesta a la separación no justificada incluida en la reforma, que no es lo mismo que despido injustificado aclaramos, en virtud de que la primera trae como consecuencia según dicha reforma la nulidad del despido, es decir, la inexistencia del mismo más no así las consecuencias que tenía el despido injustificado en donde se le imputaba al patrón tal despido; en cambio, la nulidad del despido implica que el patrón no tuvo una justificación de separación del trabajador. Antes del incumplimiento de esa obligación era considerar el

despido injustificado, misma que hoy desaparece en perjuicio del trabajador, quien estará en la inseguridad jurídica, dejándolo en estado de indefensión completamente. Así podrán los patrones reducir la plantilla de personal, lo que facilitara la separación o expulsión indiscriminada de trabajadores de sus centros de trabajo, sin previa autorización de la autoridad de trabajo, lo cual atenta contra la dignidad del trabajador y los principios de seguridad y certeza jurídicas y el principio de justicia social, base fundamental del Derecho del Trabajo, garantizada en el artículo 123 constitucional.

SÉPTIMO.- Causa agravio en perjuicio del Quejoso y de los miembros que lo integran la imposición de laborar en tareas conexas o complementarias a las labores principales que debe desarrollar cada trabajador de acuerdo al nuevo artículo 56 bis, en virtud de ser contrario al principio de bilateralidad que impera en el derecho del trabajo en términos del artículo 123 Constitucional y el artículo 134 fracción IV de la propia Ley Federal del Trabajo, pues dicha circunstancia queda al arbitrio patronal, lo que torna a la norma imperfecta al carecer de criterios objetivos que faculten al patrón para ello y protejan al trabajador de arbitrariedades y sobre todo, ante la falta de un mecanismo de vigilancia, protección de los derechos fundamentales del trabajador por parte de las autoridades laborales. Incurriendo en violación de los derechos de seguridad y certeza jurídica, debido proceso y acceso a la justicia protegidos en los artículo 1º, 14, 16 y 17 constitucionales, 8 y 25 de la CADH, entre otros.

La disposición impugnada es contraria a los artículos 23 y 25 de la DUDH; 7 y 9 del PIDCP; 11 y 12 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW); Convenios 30 sobre las horas de trabajo, 43 sobre las fábricas de vidrio, el Convenio 90 sobre el trabajo nocturno de los menores, el Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos todos de la OIT; 1, 2, 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador.

Dicha disposición por arbitraria pone en riesgo la seguridad, integridad y estabilidad en el empleo de los trabajadores ante la facultad discrecional que se otorga al patrón de exigirle desempeñe funciones para los cuales no ha sido capacitado. En el mismo sentido, el artículo en comento es discriminatorio e inequitativo, pues bajo el pretexto de desarrollar tareas conexas o complementarias a las labores principales para las cuales fue contratado el trabajador podrá realizar las mismas labores que personal contratado para tal efecto, con salario, condiciones y prestaciones diferentes, lo anterior, sin responsabilidad del patrón y sin que el trabajador pueda defenderse de los abusos que se generen al respecto, contrariando principios y derechos de no discriminación e igualdad ampliamente protegidos en nuestras normas nacionales e internacionales ya citadas. Siendo aplicable la siguiente tesis:

Época: Quinta Época

Registro: 375689

Instancia: CUARTA SALA

Tipo Tesis: Tesis Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Localización: Tomo LXXV

Materia(s): Laboral

Tesis:

Pag. 3352

CONTRATO DE TRABAJO, CARACTER BILATERAL DEL. El contrato de trabajo tiene las características de los contratos bilaterales, con prestaciones recíprocas por parte del patrono y del trabajador, y por lo mismo, es indudable que para que éste pueda exigir las prestaciones a que tiene derecho, está obligado por su parte a cumplir con las obligaciones que contrajo en el mismo contrato.

CUARTA SALA

Amparo directo en materia de trabajo 7923/42. Cruz Rafael. 4 de febrero de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Pero si lo anterior no fuese suficiente la reforma laboral permite la libre movilidad y la polivalencia, esto es, el patrón pueda disponer arbitrariamente de la fuerza de trabajo, contraviniendo el principio de estabilidad en el trabajo que tiene por finalidad otorgar seguridad jurídica a los trabajadores, es decir, en el contrato individual de trabajo escrito debe establecerse con precisión las funciones y el lugar en que se realizaran las mismas, sin que el patrón arbitrariamente pueda modificarlas. Esta facultad que se otorga a los patrones para imponer funciones no especificadas en el contrato de trabajo y para que se le rote de adscripción indiscriminadamente, contraviene el principio de tutela y estabilidad en el trabajo establecido en el artículo 123 constitucional. En menoscabo del principio de estabilidad en el empleo, los trabajadores serán obligados a realizar funciones para las que no fueron expresamente contratados, sin la percepción del salario correspondiente.

Asimismo, la promoción del trabajador condicionada a la productividad individual y que cuente con los certificados de competencia laboral que serán elaborados unilateralmente por el patrón, sin la intervención del trabajador y del sindicato, son una condición que no tiene fundamento en el artículo 123 apartado "A" de la Constitución, reiterando que si la norma máxima no impone limitaciones a los derechos fundamentales, una ley reglamentaria no puede imponerlos como se ha señalado, pues se incurre en violación al principio de progresividad previsto en el artículo primero constitucional.

OCTAVO.- Los artículos 2 y 3 bis de la ley Federal del Trabajo impugnada es inconstitucional al incumplir con las obligaciones previstas en el artículo primero constitucional de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, y por tanto de las normas internacionales que prevén la no discriminación, equidad de género y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, entre otras, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Principios de Montreal, Convención Interamericana para la prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), toda vez que, las mismas prevén la creación de mecanismos efectivos para el goce y ejercicio de derechos fundamentales laborales de la mujeres, así como de una política integral legislativa y económica que elimine las limitaciones a sus derechos. A pesar de lo anterior, la Ley impugnada carece de dichos mecanismo y acciones afirmativas tendientes a la igualdad sustantiva y efectividad, por lo que,

implícitamente viola el derecho al acceso a la justicia, seguridad y certeza jurídica, legalidad previsto en los artículos 1º, 14, 16 y 17 constitucionales y convencionales, 8 y 10 de la DUDH, 8 y 25 de la CADH, 36 de la Declaración de Derechos sociales del Trabajador, 14 PIDCP, Convenio 100 y 111 de la OIT; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Trabajo Decente entre otros.

La ausencia de una instancia y mecanismo encargados de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos tornan en ineficaz e irreal las prevenciones legales que se tomen al respecto, como se actualiza con los artículos 3 bis y 2, que son declarativos de derechos y no efectivos mientras adolezcan de este defecto

Con las razones y consideraciones vertidas en el presente juicio de garantías y sobre todo considerando el derecho fundamental del trabajo en el marco de las normas internacionales que se hacen valer bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y pro homine, se solicita a ésta H. Autoridad otorgue el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA FEDERAL al Quejoso.

NOVENO.- Los actos reclamados violan en perjuicio del Quejoso lo prescrito por el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, de la OIT, así como los artículos 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente. Esto se concluye de manera inconcusa al establecer el Convenio 155 de la OIT lo siguiente:

"Artículo 4.- 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5.- La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

(a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

(b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

(c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una

forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

(d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;...”

En contraste, la reforma a la Ley Federal citada prevé en su Capítulo III BIS de la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores lo siguiente:

"Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. ...

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.”

De la reforma realizada a esas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo se desprenden dos visiones del derecho a la capacitación contradictorias: 1) como modalidad de la relación laboral, contemplada en el artículo 39-B, llamada *Capacitación Inicial*; y 2) como obligación del patrón, contemplada en el artículo 132 fracción XV, denominada *Capacitación Continua*; en el primer caso se desnaturaliza el concepto y objetivo de la capacitación a los trabajadores, pues ésta es una obligación del patrón con los mismos, para actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades para el desempeño de sus funciones presentes o futuras y no como prueba para obtenerlo, puesto que la capacitación es característica importante para la productividad y seguridad de de ambas partes, así como pilar del trabajo decente como bien lo prevé el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo y el Programa de Trabajo Decente de la OIT y, no como una simple modalidad más de la relación laboral.

Es evidente que las Responsables incurren en inconsistencias y contradicciones entre el Capítulo III BIS de la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores y el artículo 132 fracción XV, lo que torna dicho capítulo en norma imperfecta y por tanto ilegal. En efecto, la capacitación para el trabajo está vinculada a los derechos de estabilidad en el empleo y ascenso para el desarrollo de competencias y productividad, por ello, los patrones debe proporcionarla durante la relación de trabajo, es decir, es continua y permanente; a contrario sensu, la modalidad prevista en el capítulo impugnado la perspectiva se cambia, pues se considera capacitación para el ingreso endosando los gastos de la misma a los trabajadores sin asumir la responsabilidad patronal.

El derecho a la capacitación nació con el objetivo y características claras, de promover las condiciones para un trabajo digno y no como un filtro que los trabajadores deban superar, puesto que con ello se afecta a los trabajadores que de no acreditar la capacitación inicial a juicio discrecional del patrón terminarán por haber invertido su tiempo y esfuerzo en el llamado periodo de capacitación inicial y que al final no puedan desempeñarse en el empleo, contraviniendo con tales disposiciones reformadas el Convenio citado al abstenerse de una política para la debida formación de los trabajadores.

Se puede observar además, como el artículo 153-C reformado violenta lo dispuesto por el convenio citado, ya que el texto del artículo mencionado dispone que el patrón hará del conocimiento del trabajador sobre los riesgos de trabajo a que está expuesto, sin embargo, no se prevén los mecanismos de prevención. En consecuencia, el Estado Mexicano omite garantizar una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, tal como se obligó al ratificar este instrumento internacional. Por tanto, la reformada Ley Federal del Trabajo viola el Convenio 155 de la OIT, así como los artículos 2 de la Observación General número 31 del Comité de Derechos Humanos de la ONU, 2 y 5 del PIDCP, 2 y 5 del PIDESC, 1 y 2 de la CADH, así como los criterios que se reproducen a continuación:

288. En relación con la obligación general de adecuar la normativa interna a la Convención, la Corte ha afirmado en varias oportunidades que "[e]n el derecho de gentes, una norma consuetudinaria prescribe que un Estado que ha celebrado un convenio internacional, debe introducir en su derecho interno las modificaciones necesarias para asegurar la ejecución de las obligaciones asumidas". En la Convención Americana este principio es recogido en su artículo 2, que establece la obligación general de cada Estado Parte de adecuar su derecho interno a las disposiciones de la misma, para garantizar los derechos en ella reconocidos, lo cual implica que las medidas de derecho interno han de ser efectivas (principio de effet utile).

338. Para este Tribunal, no sólo la supresión o expedición de las normas en el derecho interno garantizan los derechos contenidos en la Convención Americana, de conformidad a la obligación comprendida en el artículo 2 de dicho instrumento. También se requiere el desarrollo de prácticas estatales conducentes a la observancia efectiva de los derechos y libertades consagrados en la misma. En consecuencia, la existencia de una norma no garantiza por sí misma que su aplicación sea adecuada. Es necesario que la aplicación de las normas o su interpretación, en tanto prácticas jurisdiccionales y manifestación del orden público estatal, se encuentren ajustadas al mismo fin que persigue el artículo 2 de la Convención 319. En términos prácticos, la interpretación del artículo 13 de la Constitución Política mexicana debe ser coherente con los principios convencionales y constitucionales de debido proceso y acceso a la justicia, contenidos en el artículo 8.1 de la Convención Americana y las normas pertinentes de la Constitución mexicana.

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Radilla Pacheco Vs. Estados Unidos Mexicanos, Sentencia de 23 de Noviembre De 2009 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

Así como aplicar en todo momento, para la resolución del presente amparo, el principio pro persona mismo que se encuentra sustentado

por la tesis de Jurisprudencia emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Unión que a la letra establece:

Registro: 2002000

Jurisprudencia; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XIII, Octubre de 2012, Tomo 2; Pág. 799

PRINCIPIO PRO PERSONA. CRITERIO DE SELECCIÓN DE LA NORMA DE DERECHO FUNDAMENTAL APLICABLE. De conformidad con el texto vigente del artículo 1o. constitucional, modificado por el decreto de reforma constitucional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, en materia de derechos fundamentales, el ordenamiento jurídico mexicano tiene dos fuentes primigenias: a) los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y, b) todos aquellos derechos humanos establecidos en tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte. Consecuentemente, las normas provenientes de ambas fuentes, son normas supremas del ordenamiento jurídico mexicano. Esto implica que los valores, principios y derechos que ellas materializan deben permear en todo el orden jurídico, obligando a todas las autoridades a su aplicación y, en aquellos casos en que sea procedente, a su interpretación. Ahora bien, en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en las dos fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios que favorezcan al individuo o lo que se ha denominado principio pro persona, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. constitucional. Según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción. En esta lógica, el catálogo de derechos fundamentales no se encuentra limitado a lo prescrito en el texto constitucional, sino que también incluye a todos aquellos derechos que figuran en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano.

PRIMERA SALA

Facultad de atracción 135/2011. Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. 19 de octubre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo 28/2010. Demos, Desarrollo de Medios, S.A. de C.V. 23 de noviembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo en revisión 2357/2010. Federico Armando Castillo González. 7 de diciembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: José Ramón Cossío Díaz. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Mario Gerardo Avante Juárez.

Amparo directo en revisión 772/2012. Lidia Lizeth Rivera Moreno. 4 de julio de 2012. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Teresita del Niño Jesús Lúcia Segovia.

Amparo directo 8/2012. Arrendadora Ocean Mexicana, S.A. de C.V. y otros. 4 de julio de 2012. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Tesis de jurisprudencia 107/2012 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de tres de octubre de dos mil doce.

DÉCIMO.- Con los actos reclamados se viola en perjuicio del derecho de seguridad jurídica y tutela judicial contenido en la Constitución y de manera indirecta el derecho de no discriminación prescrito por dicha norma máxima en sus artículo, 1º, 14, 16 y 17 y el Convenio 111 de la OIT, derecho de igualdad previsto en los artículos 8, 24 y 25 de la CADH, 1 y 2 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, el Programa de Trabajo Decente, de la OIT, así como la Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico Social de la ONU. Tales violaciones se actualizan en razón de que dichas normas internacionales prevén como obligación para los Estados miembros de la OIT, formular y llevar a cabo una política nacional a través de la cual se promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, por medio de los métodos que mejor le convengan, pero eso sí con un objetivo claro y determinado, el de eliminar cualquier modo de discriminación respecto a las oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación garantizándose con ello el derecho de igualdad de todo ser humano, así como la obligación del Estado de que al promulgar leyes éstas tiendan a garantizar el cumplimiento de dicha política nacional obligatoria. Sin embargo las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012, presentan una política totalmente distinta a la que México se obligó, prueba de ello lo es el párrafo tercero del artículo 3 de la Ley reformada que al efecto establece:

"Artículo 3.-

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

Con lo cual es evidente que la política nacional en materia de empleo y ocupación no promueve la igualdad de oportunidades y de trato, estableciendo a contrario una permisividad en materia de discriminación al permitir calificaciones particulares sin ninguna base ni estableciendo limitantes para ellas. Y si bien es cierto, la propia Convención 111, en su artículo 1 parágrafo 2 prevé también la posibilidad de que no se considere discriminatoria una práctica de distinción, exclusión o preferencia, basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, dichos preceptos no se refieren a lo mismo, puesto que por una parte la Convención hace referencia a "calificaciones exigidas" mientras que en la Ley citada se menciona "calificaciones particulares", y aunque la distinción en apariencia no es significativa, se puede observar que ambos conceptos abarcan características totalmente diferentes, ya que por un lado las calificaciones exigidas hacen referencia a aquellas que fueron determinadas antes de la calificación, es decir, desde un inicio son dadas a conocer al trabajador; mientras que el término "calificaciones particulares" no especifica en qué momento han de ser dadas a conocer, ni siquiera si deban de ser dadas a conocer, tampoco si ha de haber limitaciones ante tales calificaciones particulares, lo que permite aplicación de criterios, arbitrarios, discrecionales y discriminatorios por parte de los patrones bajo el tenor de dichas calificaciones "particulares", menoscabando así los derechos

de igualdad, seguridad y certeza jurídica y debido proceso. Prueba de ello lo es que después de transcurrido el llamado periodo a prueba o el periodo de capacitación inicial –ambas modalidades de la relación de trabajo introducidas también por la reforma– que el patrón a su juicio y bajo el tenor de estas llamadas "*calificaciones particulares*" se dé por terminada la relación de trabajo, manifestando únicamente que tal decisión es resultado de una calificación particular para el empleo.

Es importante señalar que la reforma deja abiertos los criterios para una calificación particular así como los criterios necesarios bajo los cuales los trabajadores durante la prestación de su servicio en los llamados periodos a prueba o de capacitación inicial estarán sujetos y que no son dados a conocer al trabajador desde el inicio de la relación laboral, siendo laxa e imperfecta la Ley, ya que es condición sine qua non, ser precisa en las condiciones que afecten, restrinja derechos, como se observa en los siguientes artículos donde no establece limitación o condicionamiento alguno que restrinja las condiciones particulares por parte del patrón hacia el trabajador para que al término de estos periodos el patrón a su juicio determine si el trabajador es competente o no:

"Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, A JUICIO DEL PATRÓN, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, A JUICIO DEL PATRÓN, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como

a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Como se desprende de la lectura de dichos artículos, se limitan a señalar qué se entiende por periodo a prueba y por capacitación inicial, el tiempo máximo de su duración, las condiciones en que se prestaran y la manera respecto a la cual se resolverá si el trabajador acredita o no competencia laboral, pero en ninguna parte señala la Ley la obligación para el patrón de dar a conocer a los trabajadores desde el inicio de dichos periodos los criterios objetivos que tomará en cuenta para poder acreditar o no dicha calificación, tampoco estipula las limitaciones que deban tener dichos criterios que los patrones establezcan, tan solo lo deja manejar en "*calificaciones particulares*" por parte de cada patrón pudiendo darse en la práctica menoscabo o violaciones al derecho de igualdad protegidos en los artículo 1 de la DUDH, 3 del PIDESC, 3 del PIDCP 24 de la CADH, entre otros. Con lo artículos impugnados el estado Mexicano incumple con la obligación de impulsar una política nacional que promueva y garantice la igualdad de oportunidades, y por el contrario está permitiendo que en la realidad cotidiana se den actos de discriminación basados en las llamadas calificaciones particulares permitiendo de forma discrecional a los patrones determinar los criterios bajo los cuáles evaluar a los trabajadores, dejando de esta manera de garantizar y de velar por mi derecho de igualdad y de no discriminación, permitiendo que la legislación nacional sea omisa en establecer de manera obligatoria que tales calificaciones particulares deban estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, sirva de apoyo para robustecer el anterior razonamiento el siguiente criterio:

"184. El principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en muchos instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia internacionales. ...

185. Ese principio posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno; se trata de un principio de derecho imperativo. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. Es discriminatoria una distinción que carezca de justificación objetiva y razonable."

Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Yatama vs. Nicaragua, Sentencia de 23 de junio de 2005 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

De no introducir limitaciones o criterios pertinentes con los cuales deban efectuarse dichas "*calificaciones particulares*" y las resoluciones "*a juicio del patrón*", se deja un margen abierto para su interpretación discrecional y se da con ello el incumplimiento del Estado mexicano de su obligación por garantizar de facto el derecho de no discriminación y de igualdad, al permitir con la legislación nacional que en los hechos se den estas prácticas de menoscabo a la dignidad humana.

De igual manera se afecta la seguridad jurídica de los gobernados, puesto que no hay certeza jurídica de que al efectuarse dichas "*calificaciones particulares*" éstas estén debidamente sustentadas en

criterios objetivos y razonables legalmente establecidos con anterioridad. Aunado a ello la Ley citada no prevé algún recurso o medio jurisdiccional por medio del cual el trabajador pueda acudir ante un órgano jurisdiccional que resuelva, en dado caso de que una calificación particular o el juicio de un patrón no estén debidamente fundados en una justificación objetiva y razonable, dejando en estado de indefensión y vulnerabilidad al ciudadano, dañando su derecho a la tutela judicial contemplado en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Por lo tanto los artículos referidos de la Ley Federal del Trabajo son inconstitucionales y el Estado actúa de forma contraria para garantizar los derechos constitucionales y los demás derechos contenidos en los instrumentos internacionales mencionados. Los artículos de tales instrumentos internacionales referidos señalan no nada más la obligación de no hacer discriminación alguna de las personas, sino que además imponen la obligación a los Estados de proteger con la ley ese derecho; es decir, que el contenido del texto de la Ley que se impugna es totalmente contrario a lo contenido y acordado en esos instrumentos jurídicos internacionales, pues ésta señala explícita e implícitamente que puede haber discriminación, sin estar sustentado dichos preceptos en razones objetivas, siendo los derechos contenidos en esos instrumentos jerárquicamente superiores a la obligación que impone ilegalmente esta Ley Federal, sirva de apoyo la siguiente tesis del Poder Judicial Federal:

Registro: 180431

[TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XX, Septiembre de 2004; Pág. 1896

TRATADOS INTERNACIONALES. SU APLICACIÓN CUANDO AMPLÍAN Y REGLAMENTAN DERECHOS FUNDAMENTALES. Conforme al artículo 133 constitucional, la propia 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. Ahora bien, cuando los tratados internacionales reglamentan y amplían los derechos fundamentales tutelados por la Carta Magna, deben aplicarse sobre las leyes federales que no lo hacen, máxime cuando otras leyes también federales, los complementan.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo en revisión 799/2003. Ismael González Sánchez y otros. 21 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretaria: Mariza Arellano Pompa.

Núm. IUS: 168312

*Localización:
Novena Época*

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXVIII, Diciembre de 2008

Página: 1052

Tesis: I.7o.C.51 K

Tesis aislada

Materia (s): Común

JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL. SU UTILIDAD ORIENTADORA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. Una vez incorporados a la Ley Suprema de toda la Unión los tratados internacionales suscritos por México, en materia de derechos humanos, y dado el reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es posible invocar la jurisprudencia de dicho tribunal internacional como criterio orientador cuando se trate de la interpretación y cumplimiento de las disposiciones protectoras de los derechos humanos. **SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.**

Precedentes: Amparo directo 623/2008. Procuraduría General de la República y otras. 23 de octubre de 2008. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente: Manuel Ernesto Saloma Vera. Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García. Secretario: Benjamín Garcilazo Ruiz.

Por todo lo anteriormente referido, la Ley Federal del Trabajo y su consecuente aplicación son inconstitucionales al violar como señalamos derechos humanos contemplados en la Constitución y en diversos instrumentos internacionales.

DÉCIMO PRIMERO.- Las reformas a los artículos 333 y 336 de la Ley Federal del Trabajo son contrarias a los principios y derechos fundamentales ampliamente protegidos en la norma máxima nacional e internacionales, toda vez que, *per se* son discriminatorios, excluyentes y regresivos, contrariando los artículos 2 y 4 de la Observación General número 31 de Comité de Derechos Humanos de la ONU; preámbulo y artículos 1, 7, 22, 23 de la DUDH; 2, 3, 7, 9 del PIDESC; 3, 26 del PIDCP; 1, 2, 8, 12, 22 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador; 24, 26 del CADH; 1, 2, 3, 6, 7 y 9 del Protocolo de San Salvador; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Trabajo Decente.

Es el caso que, la fracción primera del apartado A del artículo 123 fija como duración máxima de la jornada ocho horas; sin embargo, el nuevo artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo prevé para los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios una jornada de 12 horas diarias lo que excede en tres horas la jornada máxima establecida en la Constitución y normas internacionales precitadas, agrega dicho artículo que tendrán un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas y descansos mínimos diarios de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Esta jornada es discriminatoria, al excluir a este sector de trabajadores de la jornada máxima de ocho horas establecida en la Constitución lo cuales es evidentemente regresivo. Este exceso en la jornada no se justifica con

los descansos que prevé, pues obliga al trabajador a permanecer en su centro de trabajo todo el tiempo, bajo las ordenes y vigilancia del patrón, exponiéndolos a que no se respeten los periodos de descanso y pudiendo laborar incluso jornadas extenuantes. Este modelo de jornada, también evita que los trabajadores reciban al pago correspondiente a tres horas extras diarias de contrariando a la Ley Federal del Trabajo.

La norma resulta incompleta al prever únicamente a los trabajadores que habitan en el lugar que prestan sus servicios (de planta) y excluye a los que prestan sus servicios de entrada por salida, esta abstención los pone en riesgo de desconocimiento de sus derechos fundamentales ante la falta de prevención en la Ley al respecto.

El objetivo de las jornadas de ocho horas es que los trabajadores tengan tiempo suficiente para el descanso, la capacitación y convivencia familiar; de laborar jornadas más largas y verse forzados a permanecer en su centro de trabajo todo el día a disposición del patrón, estos derechos se nulifican, actualizándose las jornadas inhumanas y violación al derecho al desarrollo.

En el mismo sentido, la fracción VI del apartado A del 123 constitucional es preciso en cuanto los salarios mínimos generales y profesiones, es el caso que artículo 336 previo a la reforma establecía el salario mínimo profesional del sector laboral; pero con la reforma fue eliminado, excluyéndolos de este derecho y sujetándolos al arbitrio y discrecionalidad patronal en la determinación del mismo, incurriendo nuevamente en regresividad de derechos e inconstitucionalidad reiterando que donde la constitución no limita, menos aún la ley reglamentaria. Asimismo, se les discrimina del derecho a la seguridad social en los términos de las fracciones V y XIV del apartado A del 123 constitucional, toda vez que, sólo contempla una parte de los derechos previstos en la Constitución.

En el mismo sentido, al Ley impugnada incurre nuevamente en incumplimiento de las obligaciones previstas para todas las autoridades en el artículo primero constitucional al carecer de mecanismos o reglas para cumplimiento y sanción en su caso, de los derechos de este sector de trabajadores, ya que, sólo enuncia derechos sin atribuir a ninguna instancia laboral que su vigilancia.

DÉCIMO SEGUNDO.- Causa agravio en perjuicio de la quejosa y de la clase trabajadora lo contenido en el artículo 343-A por discriminatoria, pues se refiere únicamente a los trabajadores de las minas de carbón y sin razón alguna excluye al resto del sector minero nacional. Esta circunstancia en si misma nulifica los derechos fundamentales de un amplio sector laboral, contradiciendo la propia Constitución y normas internacionales relativa a no discriminación, incluso recomendaciones específicas que la OIT a emitido a México por falta de acciones y políticas legislativas y prácticas tendientes a la protección los trabajadores mineros nacionales. A pesar de lo anterior, las Responsables actuaron en sentido contrario sujetando una norma de carácter general a un sólo grupo, como sí los trabajadores de las minas de metales preciosos (oro y plata), metales industriales no ferrosos, (plomo, cobre y zinc) metales y minerales siderúrgicos (coque, fierro y manganeso) entre los que se incluye el carbón, único elemento considerado, minerales no metálicos (yeso, azufre, arena sílica, sal, dolomita, fluorita y barita) no existieran o no fueran trabajadores. Es evidente la inconstitucionalidad del Capítulo XIII Bis que se incorporó a

la Ley Federal del Trabajo con motivo de las reformas laborales reclamadas tiene como título el de: "De los trabajadores en Minas".

Esta discriminación del nuevo artículo 343-A evita la protección en los trabajos de todas las ramas de la minería para contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón. Elimina la obligación patronal de facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer, a contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo, a que se informe a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables, así como se proporcione el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento, a contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí; a establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad; a implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta; a suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y no contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Es del dominio público el elevado número de riesgos y accidentes de trabajo en el sector minero, y a pesar de lo anterior, se discriminó a la mayoría de los mineros al reducir una norma general a los que laboran en el sector del carbón, permitiendo la evasión de responsabilidades y obligaciones patronales en materia de seguridad social y del propio estado.

Se reitera el capítulo impugnado es inconstitucional al incurrir en limitación de derechos fundamentales protegidos en la Constitución, mediante una ley reglamentaria que carece de tal alcance y aún contra normas internacionales en la materia tales como los artículo 2 y 4 de la Observación General número 31 de Comité de Derechos Humanos de la ONU; preámbulo y artículos 1,7, 22, 23 de la DUDH; 2, 3, 7, 9 del PIDESC; 3, 26 del PIDCP; 1, 2, 8, 12, 22 de la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador; 24, 26 del CADH; 1, 2, 3, 6, 7 y 9 del Protocolo de San Salvador; Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Trabajo Decente.

Esta omisión impide a los trabajadores de toda la minería a contar con la protección del artículo 343-D para que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que no cuentan con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad, o cuando el patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización o cuando se identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus

compañeros de trabajo o cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deban retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.

Esta omisión atenta contra la vida e integridad de los trabajadores de todas las ramas mineras en el país al evitar la protección de la Inspección del Trabajo para la vigilancia de las normas como lo señala el artículo 343-D ni se impone con las sanciones a los patrones que señala el artículo 343-E de la Ley Federal del trabajo.

DÉCIMO TERCERO.- Los artículos 28, 28-A y 28-B reformados y adicionados de la Ley Federal del Trabajo, contravienen los derechos de acceso a la justicia, debido proceso y tutela judicial, no discriminación, principios de progresividad, Trabajo Decente, protegidos en los artículos 1º, 14, 16, 17 y 123 Constitucional y el Convenio 96 sobre las agencias retribuidas de colocación de la OIT. Lo anterior, en razón de que el artículo 28 elimina la obligación patronal de pagar los gastos de traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, y el derecho de percibir íntegro el salario sin descuento por esos conceptos, lo que actualiza una regresividad de derechos ya reconocidos en la Ley Federal del Trabajo. Más grave aún, sujeta al trabajador a la discrecionalidad y arbitrariedad del patrón o agencia de colocación que absorben dichos pagos y le cobran posteriormente a los trabajadores las cantidades que unilateralmente definen ante la falta de prevención al respecto, incluso ante la vaguedad del artículo es factible el embargo de salario bajo este pretexto.

Asimismo, es regresiva y discriminatoria al eliminar el derecho a la seguridad social y la indemnización por riesgos de trabajo como se contenía en el artículo previo a la reforma y contrariando los derechos a la seguridad social acorde con la Constitución y el Trabajo Decente.

En seguimiento a lo anterior, el Convenio 96 de la OIT, prevé la eliminación progresiva de las agencias de colocación, sin embargo el artículo 28 bis, deja a cargo de dichas entidades privadas el reclutamiento y colocación de los trabajadores con patrones extranjeros, incurriendo en contradicción y abdicando incluso el estado en su obligación de proporcionar un servicio gratuito tendiente a eliminar progresivamente dichas agencias.

Se vulnera la tutela judicial, ya que el artículo 28-A prevé que la Secretaría del Trabajo y Previsión de Social se encargaría de organizar el reclutamiento y colocación de los trabajadores, lo que no implica que se encargue de vigilar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y los contratos de trabajo, su actuación es marginal al artículo primero constitucional.

DÉCIMO CUARTO.- Acorde con la Convención sobre los derechos del niño (artículos 1, 2, 3, 4 y 32), el Estado mexicano se encuentra obligado a proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de los menores, en el caso que nos ocupa específicamente de los menores trabajadores, para lo cual deberá fijar una edad o edades mínimas para trabajar; determinar la reglamentación apropiada de los horarios y

condiciones de trabajo y las medidas tendientes a proteger de manera efectiva sus estudios. En consecuencia, las modificaciones y adiciones de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 en sus nuevos artículos 22 Bis y 175 Bis sobre el trabajo de los menores trabajadores, es contraria a la Constitución, toda vez que permite el trabajo de las y los niños dentro del círculo familiar sin restricciones, lugar en el que es más frecuente que se presente explotación de la mano de obra infantil, sin que exista una inspección del trabajo que permita revisar las condiciones en que el mismo se realiza.

Asimismo, resulta violatorio de los derechos de las y los niños el hecho de que *no se considere trabajo las actividades que realicen bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, de los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones*. Hecho que contradice lo señalado en el artículo 8 de la propia ley que se combate, el cual señala *que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio*.

En el caso de las y los niños que laboran dentro del círculos familiar, se establece una relación de subordinación frente a los padres, tutores o personas que se encuentran encargadas de su cuidado, quienes son los que les indican las labores que tienen que realizar, el tiempo en que las deben hacer, quedando en libertad de realizar o no pago por las mismas, condición que deja en la indefensión total a los menores ante el riesgo de ser sometidos a riesgos y accidentes de trabajo por su edad y falta de capacitación, pues no hay límites de edad para iniciar sus labores.

Asimismo si consideramos que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, no importando el grado de preparación técnica, resulta un agravio el hecho de que los nuevos artículos de la Ley Federal del Trabajo no consideren como trabajo a la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, así como la ejecución musical o la interpretación artística, hechos que puede dar lugar a explotación laboral y en consecuencia económica, de las y los menores que se dediquen a la realización de cualquiera de éstas actividades, sobre todo si se alega que éstas pueden estar bajo la supervisión de adultos (padres, tutores o cuidadores), que no necesariamente tendrán como prioritario el respeto y protección de los derechos humanos de los menores trabajadores.

Es importante señalar que dichos artículos violentan el principio de progresividad en la protección de los derechos humanos de las y los niños, pues el Estado mexicano no hace uso máximo de todos sus recursos legislativos para elevar el estándar de protección de éstos derechos, y en consecuencia no permite que se fijen jornadas de trabajo dignas para las y los niños, salarios, ni que se contemple la posibilidad de que reciban otras prestaciones relacionadas con su trabajo.

Con base datos de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, en los últimos 12 años México registró un aumento de 12% en la población de niños que trabajan. Sólo en el primer trimestre de 2012 se reportaron tres millones 270 mil casos, de niños de cinco a 12 años, de estos 190 mil menores de tres a cinco años

se han incorporado a la economía informal, principalmente trabajan en cruceros de las ciudades o como jornaleros en las zonas rurales. Cerca del 42% de los niños y niñas que trabajan no estudian; 38% sufre una situación inestable en la escuela, y dos de cada 10 cubren de manera irregular sus estudios, en su mayoría, entre el cuarto y sexto año del nivel básico. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2009, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), reportó que en México, 3.4 millones de menores de 14 años trabajan. Casi la mitad de ellos (47.6%) no percibe ingreso o se les paga con comida y un lugar para dormir, ya sea al vivir con su padres o ellos solos. Según el INEGI, alrededor del 16% de estos infantes contribuyen de manera importante al gasto de su hogar ya que llegan a aportar hasta la mitad o más de su salario.

Es en este contexto que la protección de los derechos fundamentales de los menores trabajadores quedan nulificados ante la ausencia de una política nacional tendiente a su erradicación contrariando así también los Convenios 138 y 182, la Declaración de derechos fundamentales de la OIT de 1998, Trabajo Decente y los Objetivos del Milenio.

DÉCIMO QUINTO.- La reforma laboral en estudio violenta en los artículos 15A, 15B, 15C , 15D, 39A, 39B, 39C, 83, 279, 279 Bis y 311, artículos que pretenden regular formas irregulares del trabajo como son la subcontratación, trabajo por capacitación, salario por unidad de tiempo, por horas, trabajadores del campo y trabajo a domicilio, formas de trabajo que pulverizan el salario a un mínimo de percepción y como consecuencia la cotización al sistema de seguridad social por parte del trabajador, patrón y Estado dejando de financiar al final de la vida de trabajo del trabajador, quien no contara con un mínimo de seguridad social en su jubilación por carecer de los fondos para ello inclusive da origen a la negativa del Instituto Mexicano del Seguro Social a inscribir a los trabajadores.

Por otro lado las reformas al artículo invocado nulifican en forma automática las obligaciones patronales que se derivan de los artículos 475, 475-Bis, 476, de la Ley Federal del Trabajo antes de su reforma y de la Ley del Seguro Social en sus artículos 2, 3 y 12. La seguridad social se ve afectada por la creación de las nuevas figuras de contratación, empleo por temporada, capacitación inicial, periodo a prueba, por horas, trabajo a domicilio en virtud de que las y los trabajadores dejan de generar antigüedad o ésta es suspendida por la terminación de la relación laboral a voluntad del patrón.

La OIT entiende por Seguridad Social como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Es un derecho inalienable de mujeres y hombres y por lo tanto no puede haber paz, ni progreso mientras la humanidad entera no encuentre la plena seguridad social.

El derecho a la seguridad social es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana cuando hacen frente a circunstancias que les privan de su capacidad para ejercer plenamente los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción XXIX.

El cual establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares; derechos irrenunciables para el Estado Mexicano que hoy pretende abandonar con la reforma laboral, renunciando a las obligaciones que en la misma forma a contraído el Gobierno mexicano inclusive a través de Tratados Internacionales siendo los siguientes: DUDH en su artículo 22; PIDESC artículo 9; Convención Sobre los Derechos del Niño en su artículo 26; CEDAW en sus artículos 11, 12, 14; Convenios 102 sobre la seguridad social (norma mínima) y en su Convenio 118 sobre la igualdad de trato (seguridad social); Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre en su artículo 16; Protocolo de San Salvador en su artículo 9. El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; así como a gastos excesivos de atención de salud, apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo. La seguridad social, debido a su carácter redistributivo, desempeña un papel importante para reducir y mitigar la pobreza, prevenir la exclusión social y promover la inclusión social obligaciones a las que renuncia en forma disfrazada el Estado mediante la pulverización de los salarios y la jornada laboral, violentando en forma grosera y abusiva las reformas del once de junio del dos mil once en la cual los Derechos a la Seguridad social son elevados a la categoría de Derechos Humanos, lo que Su Señoría no puede permitir en ejercicio de su facultad jurisdiccional.

DÉCIMO SEXTO.- Las Autoridades Responsables, con las reformas, violentan en perjuicio del Quejoso la modificación del apartado denominado como procesal del trabajo en virtud de que se desnaturaliza la finalidad y sentido social de la norma, en particular lo referente a la Capacidad y Personalidad dentro de un juicio laboral, toda vez que dentro de los agregados al artículo 692, la fracción II obliga a los asesores o abogados patronos a acreditar ser licenciados en derecho o abogados con cédula o carta de pasante, en su caso. De tal manera que, resulta nugatoria la posibilidad de defensa propia jurídica por parte del trabajador, a menos que acredite tener cédula profesional o carta de pasante, solicitando mayores requisitos que los contenidos en nuestra Carta Magna, que dentro de su artículo 123, fracción XX, nos señala: *"las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje..."*; es decir, bajo una interpretación hermenéutica acorde con el espíritu social comprende la simplificación de la jurisdicción laboral que se aleja de los formalismos jurídicos de antaño, y pondera la conciliación al conflicto permitiendo al trabajador acudir a tales juntas; sin embargo, a causa de este agravio infame de la autoridad la posibilidad de defensa por sí mismo parece desvanecerse, violando también directrices normativas convencionales, como es la CADH que en su artículo octavo, al limitar al trabajador a ejercer personalmente su derecho de defensa y audiencia. En otras palabras, el acceso a la justicia es restringido al trabajador, pues, a partir de estas inconstitucionales e in-convencionales reformas se verá obligado a contratar un licenciado en Derecho con cédula profesional, entonces, limita su posibilidad directa de acudir a un tribunal en

búsqueda de justicia, violando también el derecho a un recurso sencillo, rápido y eficaz, tutelado en el artículo 25 de la CADH.

Ahora bien, la reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo omite de manera inconstitucional la etapa de ofrecimiento de ofrecimiento, admisión de pruebas, en virtud de que deja en estado de indefensión a las partes al tener incertidumbre sobre dichas probanzas, pues, la audiencia tal como señala el artículo 875 se divide únicamente en conciliación; demanda y excepciones, dejando fuera la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, aspecto incongruente con la misma legislación en virtud de que más adelante el artículo 878 señala sobre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual se celebrará a los diez días posteriores a la etapa de demanda y excepciones, hace más dilatorio el proceso laboral haciendo nugatorio la justicia pronta y expedita tal como mandata el artículo Constitucional décimo séptimo de nuestra Carta Magna.

Entonces, las autoridades señaladas como responsables, con la aprobación, expedición y promulgación de la Reforma a la Ley federal del Trabajo, en particular los artículos arriba transcritos en vigor, violan en perjuicio de la parte quejosa los Derechos previstos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos, 16 (legalidad), 17 (acceso a la justicia), 123 "A" fracción XXVII (irrenunciabilidad de derechos) y 133 (Ley suprema), trascendiendo dicha violación de manera directa a la esfera de los derechos humanos y laborales de los impetrantes del amparo.

Con las razones y consideraciones vertidas en el presente juicio de garantías y sobre todo considerando el derecho fundamental del trabajo en el marco de las normas internacionales que se hacen valer bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y pro homine, se solicita a ésta H. Autoridad otorgue el AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA FEDERAL al Quejoso.