

REFLEXIONES JURÍDICAS EN MATERIA DEL TRABAJO EN MÉXICO

GUÍA PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Ma. de Lourdes Castellanos Villalobos



FONEIA

Fondo
Editorial para la
Investigación
Académica

El Derecho Laboral Mexicano es vital para equilibrar las relaciones entre trabajadoras, trabajadores y empleadores, promoviendo justicia social, respeto a los derechos humanos y perspectiva de género. Este libro ofrece una reflexión profunda sobre los principios éticos que sustentan esta rama del derecho: dignidad humana, igualdad sustantiva y no discriminación.

A partir del análisis de normativas nacionales e internacionales, como la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, convenios de la OIT y criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se aborda el trabajo como un derecho y deber social, enfatizando valores clave como el trabajo digno, la irrenunciabilidad de derechos y un entorno libre de violencia, indispensables para construir una sociedad más justa y equitativa.

Dirigido especialmente a estudiantes universitarios interesados en el ámbito laboral, este texto invita a comprender y aplicar estos principios no sólo desde la técnica legal, sino desde una responsabilidad ética que prepara para enfrentar los desafíos profesionales. Al interiorizar estos valores, podrán contribuir a un ambiente laboral que respete la dignidad humana y los derechos fundamentales, sin dejar de lado la viabilidad económica de las empresas.

ISBN: 978-607-5905-31-0



REFLEXIONES JURÍDICAS EN MATERIA DEL TRABAJO EN MÉXICO

GUÍA PARA ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Ma. de Lourdes Castellanos Villalobos



FONEIA

Fondo
Editorial para la
Investigación
Académica



El tiraje digital de esta obra: Reflexiones jurídicas en materia del trabajo en México, Guía para estudiantes universitarios” se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje “doble ciego” efectuado por expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) en México, además de revisión anti-plagio, uso ético de la inteligencia artificial y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, Agosto de 2025.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). La autora María de Lourdes Castellanos Villalobos es titular y responsable única del contenido.

Portada y formación editorial : Indra Mendoza Hernández

Editor: José Francisco Báez Corona

Sello Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). www.foneia.org consejoeditorial@foneia.org, 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México.

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

ISBN: 978-607-5905-31-0



9 786075 905310

Semblanza de la autora

María de Lourdes Castellanos Villalobos es licenciada en Derecho por la Universidad Veracruzana. Cuenta con una maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional con mención honorífica; también cuenta con una maestría en Administración y Políticas Públicas y otra en Derecho Fiscal. Es Doctora en Gobierno y Administración Pública.

Profesora de Tiempo completo adscrita al Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) de la Universidad Veracruzana, impartiendo las asignaturas de Derecho Laboral, Derecho Procesal Laboral, Derecho Administrativo, Derecho Procesal Administrativo Fiscal y Derecho Internacional Público.

Pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores Nivel 1; Profesora con Perfil Deseable PRODEP y pertenece al Colegio de Abogados de Veracruz A.C.; es miembro del Cuerpo Académico CA-UV 477 Investigación Clínica y Multidisciplinaria de la Universidad Veracruzana y es integrante del Consejo Técnico del programa Educativo de Derecho en el SEA

Imparte clases en los posgrados de Derechos Humanos y Justicia Constitucional; Investigación Clínica; Medicina Forense; y Gestión de la Identificación Humana, todos de la Universidad Veracruzana. Forma parte del Núcleo Académico Básico (NAB) de dichos posgrados

Ha sido Consejera Electoral Distrital del Instituto Nacional Electoral, fue coordinadora de la Unidad de Género del Sistema de Enseñanza Abierta. Cuenta con diversas publicaciones a nivel internacional y nacional en el área de derechos humanos.

Prefacio

El Derecho Laboral Mexicano es una rama fundamental dentro de nuestro ordenamiento jurídico, al ser responsable de regular las relaciones entre las personas trabajadoras y su patrón o empleador; busca equilibrar los intereses de ambas partes en el marco de la justicia social, respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género.

En su núcleo, este campo jurídico se basa en principios éticos que buscan proteger la dignidad humana, la equidad, la no discriminación y la solidaridad entre los sujetos que intervienen en la relación laboral. Estos principios no solo forman la columna vertebral del ordenamiento jurídico laboral, sino que son esenciales para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

La importancia de este texto estriba en la reflexión que se hace de los principios éticos del derecho laboral, a la luz de la normativa del trabajo internacional, concatenados a nuestro derecho interno, que son herramienta clave para garantizar que las prerrogativas de las y los trabajadores sean respetadas, pero también para quienes contratan los servicios personales subordinados y puedan ejercer sus deberes dentro de un marco de respeto a las normas laborales.

Entre los principios analizados encontramos el del trabajo digno y decente, la igualdad sustantiva, el trabajo como derecho y deber social que no debe ser considerado como artículo de comercio, se incluye la no discriminación en materia laboral y un espacio libre de violencia, todos los cuales aseguran el logro de la justicia social y respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, la progresividad de los derechos e irrenunciabilidad de derechos laborales, entre otros.

Para las y los estudiantes universitarios de cualquier carrera, particularmente aquellos interesados en el derecho laboral, este texto pretende que entendamos y apliquemos estos principios no solo por ser un requisito técnico o legal, sino por ser una responsabilidad ética que les prepara para afrontar los desafíos que surgirán en la práctica profesional; así pues, el conocimiento profundo de estos conceptos les permite no solo interpretar la ley, sino incidir en la creación de un entorno laboral más justo, donde se protejan los derechos humanos y la dignidad de la clase trabajadora, sin sacrificar la viabilidad económica de las empresas.

Es decir que, las y los estudiantes al término de la lectura de los diversos capítulos y el correcto desarrollo de las actividades, podrán apropiarse y comprender los principios y valores contenidos en las distintas normas de trabajo, como son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT), Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) relacionados con el mundo del trabajo, a través del análisis, estudio e interpretación de dichas fuentes de información que forman parte de este texto.

Esperamos que este libro, contribuya a tener mayor conocimiento de la materia y coadyuve a tener una sociedad más equitativa y respetuosa de la dignidad humana, su objetivo es proporcionar una comprensión clara y detallada de los principios éticos fundamentales que deben guiar la praxis laboral, se busca brindarles conocimientos básicos y fomentar una reflexión crítica sobre el papel crucial del derecho laboral en la construcción de un entorno social más inclusivo para todas y todos.

La autora

Índice

6

16

17

19

32

33

35

46

47

49

54

55

57

70

71

73

94

95

97

103

CAPÍTULO PRIMERO

Trabajo digno o decente

A partir de la Revolución Mexicana los fenómenos sociales son considerados temas relevantes para el desarrollo y crecimiento de nuestro país, un claro ejemplo de ello es el manejo, uso y repartición de las tierras por parte del campesinado y el trabajo personal subordinado realizado por los obreros en términos generales.

De ahí la importancia del estudio de las relaciones entre las y los trabajadores y las personas empleadoras, que dentro del marco jurídico mexicano aún recibe el nombre de patrón.

En el caso mexicano las relaciones obrero-patronales tiene como uno de sus pilares fundamentales a la Ley Federal de Trabajo –LFT– misma que regirá en todo el país, por lo tanto, es de observancia general y obligatoria para las personas trabajadoras y empleadoras, esto derivado de las prerrogativas y obligaciones que nacen a la luz del artículo 123, en sus apartados A y B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Es importante resaltar que dentro de la ley reglamentaria en comentario en el cuerpo del artículo segundo se hace mención del trabajo digno o decente de forma indistinta, en ese sentido y de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (RAE) se establece que la palabra digno(a) proviene del latín *dignus* que refiere adjetivos como: *merecedor de algo, que tiene dignidad, calidad de respetable o que puede usarse sin desdoro* (Diccionario de la Real Academia Española, 2023).

En ese mismo tenor, la RAE da cuenta que el término decente proviene del latinismo *decens o dencetis*, que se traduce como *algo honesto, justo, bien portado, sin lujo y sinónimo de digno* (Diccio-

nario de la Real Academia Española, 2023). Se hace esta acotación, toda vez que, cuando se haga referencia al trabajo digno o decente en los diversos cuerpos legales estaremos en el entendido que son lo mismo.

Dentro de la LFT se establece que en las relaciones obrero-patronal se busca *“el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, ... [p]ara propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”* (Cámara de Diputados, 2023). De la lectura de esta normativa laboral se desprende el concepto de trabajo digno o decente, definiéndolo en su numeral segundo como:

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...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 (Cámara de Diputados, 2023)

En el ámbito internacional tenemos que el Sistema Universal de Derechos Humanos (SUDH) de Naciones Unidas (UN) a través del Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) en su observación general número 18, publicada en febrero de 2006, se hace el análisis del Artículo 6° del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en el que se establece al trabajo digno como aquel que *“respeto los*

derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración.. Estos derechos fundamentales... incluyen el respecto[sic] a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo” (UN Economic and Social Council, 2006).

A mayor ahondamiento, dentro de dicha observación general, su punto ocho reitera que el trabajo digno, es aquel en el cual se respetan los derechos fundamentales de las y los trabajadores; y dentro del apartado de obligaciones jurídicas específicas de los Estados Miembros, dentro del apartado 23, se menciona, entre otras cosas, “...el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, ... en particular, de respetar el derecho de las mujeres y los jóvenes a acceder a un trabajo digno” (Organización de Naciones Unidas, 2006)

Por otro lado, tenemos que el artículo 7° del PIDESC habla en términos generales de las condiciones propias del trabajo, y dentro de su inciso C se señala expresamente el respeto a las condiciones dignas en que el trabajo debe llevarse a cabo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el trabajo digno es: “[E]l Trabajo productivo en el que se protejan los derechos, que genere un ingreso adecuado, con una protección social adecuada” (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Adicionalmente señala que un trabajo decente debe ser suficiente, esto es, que le permita la obtención de ingresos económicos con los cuales pueda desarrollar su proyecto de vida integral, y el de su familia.

De manera semejante la Declaración de la OIT como referente de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que data del año 1998 -misma que fue revisada y enmendada en el 2022-, es-

tablece que los países que integran dicho organismo asumen los compromisos internacionales contraídos respecto de las libertades que tienen las y los trabajadores como el de asociación sindical y negociación colectiva; se obligan a la eliminación del trabajo forzoso y el de menores de edad, así como erradicar la discriminación en el empleo y reconocen la importancia del entorno laboral seguro y saludable, el cual se asocia al trabajo decente.

Desde 1999 la OIT, a través de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, publica un documento denominado Memoria del Director General, dentro del cual se establece que el trabajo decente tiene: *“...[L]a finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente... en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”* (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

En ese orden de ideas, dicho organismo internacional apunta que no se trata únicamente de crear más espacios laborales; no se puede pensar que cantidad es sinónimo de calidad, ya que el trabajo decente conlleva el reconocimiento de más y mejores condiciones para el desarrollo de este, y eso incluye la calidad, por ello desde esa óptica es menester contar con *“...sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad...”* (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Incluso la Agenda 2030 de Naciones Unidas dentro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), contempla en el número 8 la importancia del trabajo decente para todas y todos, mismo que abona en favor del crecimiento económico y social de los Estados Miembros de NU, mismo que debe ser inclusivo y sostenido, debiendo promoverse el empleo ubérrimo en favor de las personas.

En palabras de Aurelio Parisotto, quien ha trabajado en unidades y coordinaciones dentro de la OIT, el ODS 8 incluye diversos temas

prioritarios -que a continuación se enumeran-, destacándose el numeral uno que menciona el trabajo decente:

- 1) *El empleo pleno y productivo y el trabajo decente*
- 2) La desigualdad salarial por razón de sexo
- 3) El desempleo entre los jóvenes
- 4) La eliminación de todas las formas de trabajo infantil
- 5) La formalización de la economía informal
- 6) Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas
- 7) La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro
- 8) Los trabajadores migratorios (Parisotto, 2023)

En el ámbito regional la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (CADDH) desde su preámbulo puntualiza el valor de la dignidad humana y en su fracción XIV reitera las condiciones en que el trabajo de las mujeres y hombres de la región se debe realizar, las cuales es necesario que se efectúen de forma digna. Por otro lado, dentro de la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA) en su capítulo VII, el artículo 45 inciso B, también se alude al concepto de dignidad, vinculado al concepto del trabajo.

Derivado de la creación de la OEA y en el marco de la Convención de Estados Americanos (CADH) de 1969, que se conoce como

Pacto de San José, que fue suscrita en Costa Rica, si bien es cierto que no se hace mención al concepto de trabajo digno o decente, se puntualiza dentro del artículo 6 la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, y en su punto 2 se menciona que ninguna persona debe ser obligado a la prestación de trabajos forzosos y que no se debe vulnerar la dignidad humana ni la capacidad física e intelectual de las personas.

Concatenado a esta Convención, encontramos el Protocolo Adicional de San Salvador de 1988 en el cual sus artículos 6 y 7 hacen una reflexión sobre el deber de los Estados Miembros de la OEA por reconocimiento del derecho del trabajo y las condiciones justas y equitativas del mismo. Se destacan los siguientes puntos del artículo 6:

6. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo... incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa...

6. 2. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo... (Organización de Estados Americanos, 1988)

Del artículo 7° del Pacto de San Salvador relativo a las condiciones justas que deben procurarse en el trabajo, se menciona que los países de la región no solo deben reconocer el derecho del trabajo en los términos ya establecidos en el párrafo anterior, sino que además deben propiciar condiciones que satisfagan su realización, en el inciso a) de este numeral se marca que las personas tienen derecho a *“una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa ...”* (Organización de Estados Americanos, 1988).

En la Opinión Consultiva (OC) 27/21 la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) hace referencia al trabajo decente, tomando como punto de partidas, las ya citadas Memorias del Director General de la OIT del año 1999 en la que se menciona que: “[E]l trabajo decente constituye la convergencia de cuatro objetivos estratégicos en materia laboral: la promoción de los derechos fundamentales del trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social” (Organización Internacional del Trabajo, 1999)

La OC 27/21 alude a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) en la resolución “*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021), de la cual ya señalamos promueve el crecimiento económico y el trabajo decente para todas las personas (ODS 8).

Por su parte, México, a través de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) establece que el derecho del trabajo es un derecho humano, el cual implica el reconocimiento de tres elementos esenciales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) **dignidad**, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2016).

Como vemos, el concepto de dignidad o trabajo digno es uno de los principios más relevantes en materia laboral, este organismo

no jurisdiccional señala que el trabajo es un derecho humano y de la misma manera se debe respetar y garantizar su acceso bajo los parámetros legales y convencionales ya mencionados.

En ese sentido Mireya Arteaga considera que:

...la participación de patrones en la creación de fuentes de empleo es indispensable, pero quizá el que debe empeñar todo su esfuerzo para verificar que los mismos sean decentes son los gobiernos, quienes tienen que poner a disposición de la clase patronal todas las herramientas, elementos y facilidades para que puedan desarrollar sin trabas y frenos su actividad productiva, beneficiando con ello a la clase trabajadora, ya que se trata de ofertar más y mejores empleos. (Arteaga Dirzo, 2018)

A mediados de 2023 nuestro país ratificó el protocolo 029 (P029) relativo al trabajo forzoso, en el cual se establece que los países deben implementar medidas tendientes a la eliminación de conductas que impliquen su realización.

Entre las medidas que se señalan están: la necesidad de legislar en dicho ámbito a fin de prevenir la realización del trabajo forzoso u obligatorio e incoar a los agentes responsables de la inspección en los centros de trabajo a efectuar visitas periódicas; la realización de programas de educación e información para personas trabajadoras a fin evitar que se conviertan en víctimas de esas conductas y de los patrones/empleadores con la finalidad de que no efectúen acciones que atenten contra la dignidad de las y los trabajadores.

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), organismo centralizado de la Administración Pública Federal (APF) en México entiende la importancia del respeto a tener un trabajo digno o decente, razón por la cual cuenta con una oficina adminis-

trativa dependiente de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo (DGIFT), denominada Unidad de Trabajo Digno (UTD), la cual es responsable de vigilar el debido cumplimiento de las disposiciones normativas laborales relacionadas con la subcontratación, así como realizar inspecciones con la finalidad de impulsar y fortalecer el trabajo digno en los centros laborales.

La UTD se encarga de promover en las empresas los beneficios del cumplimiento voluntario respecto de las obligaciones patronales y la aplicación de medidas que abonen al mejoramiento de las y los trabajadores en situación de vulnerabilidad, así como el correcto uso de las nuevas tecnologías para lograr ampliar la fuerza de trabajo (teletrabajo) en el país.

En la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), su segunda sala, conoció el Amparo Directo en Revisión 2053/2020; la ponencia estuvo a cargo del ministro Luis María Aguilar Morales, cuyo planteamiento jurídico estribó en el hecho de si los Tribunales están facultados para condenar -en suplencia de la queja- a los patrones por violentar el derecho humano al trabajo digno, a pesar de que la legislación laboral no contempla ninguna vía para hacer efectivo dicho derecho; en ese sentido el criterio de la Corte Mexicana fue:

la omisión legislativa consistente en la falta de acción específica para hacer valer el derecho humano al trabajo digno no impide que los Tribunales condenen en suplencia de la queja deficiente a los empleadores cuando haya evidencia suficiente de que el patrón violó ese derecho a un trabajador. ***La garantía del derecho humano al trabajo digno se ajusta al principio de progresividad, consagrado en el artículo 1° constitucional.*** (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022)

Por lo tanto, se tiene el compromiso internacional de que las personas trabajadoras tengan no solo un salario remunerador, sino condiciones laborales que aseguren su dignidad humana, entre las cuales están la capacitación/educación, acceso a los servicios de salud, contar con seguridad e higiene en las instalaciones de trabajo, a fin de evitar accidentes o enfermedades que sean consecuencia de su desempeño laboral.

Tal como lo afirma Díaz: “[L]a creciente vulnerabilidad laboral en México...en cuanto crecimiento económico...crece [con] la tasa de informalidad, disfrazándose de trabajo decente...” (Díaz Hernández, 2024), de tal suerte, que entendemos la importancia de promover, respetar, proteger y garantizar a las y los trabajadores en México, el derecho humano a un trabajo digno y decente en el marco del derecho internacional.

Actividad 1

Objetivos

1. Identificar las normas internacionales que mencionan el derecho humano al trabajo digno o decente
2. Definir doctrinariamente el concepto del derecho trabajo digno o decente

Desarrollo

- En grupos de trabajo colaborativo (3-5) reflexionen y comenten la importancia del derecho humano del trabajo, su normatividad internacional y nacional.
- Anotar en cuaderno de clases las ideas más relevantes.
- Posteriormente elaborar de forma grupal un mapa conceptual, ubicando las normas legales del Sistema Universal y del Sistema Interamericano que regulan el tema del derecho humano al trabajo digno o decente y su vinculación con la normatividad interna.
- En plenaria presentar el mapa elaborado y comentar su contenido.

Materiales

- Lectura del Capítulo Primero
- Cuaderno de apuntes
- Lápices o lapiceros,
- Cartulina o papel bond.
- Colores.
- Cinta adhesiva

Autoevaluación

Señala las respuestas que consideras correctas:

1. La opinión consultiva 27/21 emitida por la Corte interamericana, define al trabajo decente como:

- a.** El que se debe dar a todas las personas en el mundo.
- b.** Aquel que debe promover los derechos fundamentales del trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.
- c.** Trabajo que permite que las mujeres se realicen profesionalmente, sin importar el lugar o las condiciones de la fuente laboral.

2. Organismo Internacional que vela por el derecho humano al trabajo:

- a.** Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas
- b.** Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas
- c.** Corte Interamericana de Derechos Humanos

3. El concepto de trabajo digno o decente se utiliza como sinónimo en los diversos ordenamientos legales que lo mencionan:

- a.** Falso, son conceptos distintos, por lo que no pueden regularse igual.

b. Falso, en ningún ordenamiento se hacen distinciones de ambos conceptos.

c. Cierto, los ordenamientos hablan de trabajo decente y otros de trabajo digno.

4. Entidad administrativa en México responsable de velar por el cumplimiento de la normativa laboral respecto del trabajo digno o decente:

a. Comisión Estatal de Derechos Humanos

b. Suprema Corte de Justicia de la Nación

c. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

5. Objetivo del Desarrollo Sostenible que vela por el trabajo decente:

a. Número 10

b. Número 08

c. Número 16

CAPÍTULO SEGUNDO

De la igualdad sustantiva

Otro principio que se establece en el derecho laboral mexicano es el de tutelar en favor de la igualdad sustantiva de mujeres trabajadoras y los varones trabajadores frente a su patrón (empleador); a este respecto la LFT en su artículo 2° establece que el logro de la igualdad sustantiva solo es efectiva cuando se elimina cualquier tipo de discriminación en contra de las mujeres dentro de los centros de trabajo y además *“supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”* (Cámara de Diputados, 2023).

Por lo que, al referirnos al concepto de igualdad sustantiva en el ámbito del trabajo, implica la eliminación de toda conducta que conlleve discriminación, menoscabo o detrimento de los derechos humanos de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres. Lo importante es que reconozcamos no solo la igualdad de oportunidades, sino de resultados dentro del trabajo, considerando las diferencias biológicas entre mujeres y hombres.

La Corte Mexicana, se ha pronunciado en este tema, mediante la tesis aislada [1a. XLII/2014 (10a.)] emitida por la primera sala, que data de febrero de 2014 con número de registro 2005533 en la que se señala el fundamento normativo de las medidas tendientes al logro de la igualdad sustantiva que a letra dice:

IGUALDAD JURÍDICA SUSTANTIVA O, DE HECHO.
FUNDAMENTO NORMATIVO DE LAS MEDIDAS
TENDENTES A LOGRARLA.

La igualdad sustantiva, cuyo objetivo consiste en la consecución de la igualdad de hecho y no meramen-

te de derecho entre los diferentes grupos sociales y sus integrantes en relación con el resto de la población, tiene sustento normativo tanto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en diversos preceptos de tratados internacionales ratificados por México que regulan la aplicación del principio de igualdad jurídica. El artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen que los Estados deberán adoptar cualquier tipo de medidas, incluidas las legislativas, para respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluido el de igualdad, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Por su parte, los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señalan que los Estados parte del tratado se comprometen a respetar y garantizar los derechos previstos en la misma, incluido el principio de igualdad, lo cual implica que se deberán llevar a cabo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para el efectivo goce y ejercicio de tales derechos. Adicionalmente, estos lineamientos generales sobre la necesidad de adoptar medidas positivas para hacer efectivos los derechos humanos se ven complementados por tratados internacionales cuya materia es específica. Por ejemplo, por lo que hace a las mujeres como grupo social sujeto a vulnerabilidad, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. En ambos tratados se prohíbe la discriminación contra la mujer y se mandata expresamente que

los Estados deberán tomar todas las acciones apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno y libre ejercicio de los derechos de la mujer, tales como llevar a cabo las medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad por conducto de los tribunales nacionales y de otras instituciones públicas.

Amparo directo en revisión 1464/2013. Blanca Esthela Díaz Martínez. 13 de noviembre de 2013. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Miguel Antonio Núñez Valadez. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2023)

Y para 2017 se emitió la jurisprudencia 125/2017 (10a.), que fue aprobada por la primera sala de la SCJN, en su sesión del veintidós de noviembre de dos mil diecisiete, bajo el número de registro digital: 2015679

DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. RECONOCIMIENTO DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO.

El derecho humano a la igualdad jurídica ha sido tradicionalmente interpretado y configurado en el ordenamiento jurídico mexicano a partir de dos principios: el de igualdad ante la ley y el de igualdad en la ley (los cuales se han identificado como igualdad en sentido formal o de derecho). El primer principio obliga, por un lado, a que las normas jurídicas sean aplicadas de modo uniforme a todas las personas que se encuentren

en una misma situación y, a su vez, a que los órganos materialmente jurisdiccionales no puedan modificar arbitrariamente sus decisiones en casos que compartan la misma litis, salvo cuando consideren que deben apartarse de sus precedentes, momento en el que deberán ofrecer una fundamentación y motivación razonable y suficiente. Por lo que hace al segundo principio, éste opera frente a la autoridad materialmente legislativa y tiene como objetivo el control del contenido de la norma jurídica a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio. No obstante lo anterior, debe destacarse que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es ciega a las desigualdades sociales, por lo que contiene diversas protecciones jurídicas a favor de grupos sujetos a vulnerabilidad, a través, por ejemplo, de manifestaciones específicas del principio de igualdad, tales como la igualdad entre el varón y la mujer (artículo 4o., párrafo primero) y la salvaguarda de la pluriculturalidad de los pueblos indígenas de manera equitativa (artículo 2o., apartado B). Así, la igualdad jurídica en nuestro ordenamiento constitucional protege tanto a personas como a grupos. De ahí que se considere que el derecho humano a la igualdad jurídica no sólo tiene una faceta o dimensión formal o de derecho, sino también una de carácter sustantivo o, de hecho, la cual tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social.

Amparo directo en revisión 1464/2013. Blanca Esthela Díaz Martínez. 13 de noviembre de 2013. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Miguel Antonio Núñez Valadez.

Amparo directo en revisión 3327/2013. Norma Karina Ceballos Aréchiga. 22 de enero de 2014. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Rosalba Rodríguez Mireles.

Amparo directo en revisión 4034/2013. María Sixta Hernández del Ángel. 13 de agosto de 2014. Mayoría de cuatro votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien formuló voto particular. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa.

Amparo directo en revisión 1125/2014. Ignacio Vargas García. 8 de abril de 2015. Unanimidad de cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa.

Amparo directo en revisión 1340/2015. Clara Beatriz Nieto Hernández. 7 de octubre de 2015. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, quien formuló voto concurrente, José Ramón Cossío Díaz, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Luz Helena Orozco y Villa. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2023)

En el ámbito internacional la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer conocida por las siglas CEDAW, la cual está íntimamente ligada al concepto de igualdad de género, incluyendo la del trabajo-, y en su artículo primero señala que:

...[L]a discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el

reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Naciones Unidas, 2023)

Esto implica que los Estados Parte de la ONU deben tomar medidas para eliminar la discriminación en contra de la mujer y garantizar la igualdad de derechos y oportunidades; es así que en materia laboral la CEDAW ha señalado la necesidad de realizar acciones que permitan la adopción de políticas públicas en pro de la igualdad de género y la protección jurídica de las prerrogativas de las mujeres.

La Convención de la CEDAW juega un papel crucial en la promoción de la igualdad sustantiva laboral al buscar el trato igualitario, incluyendo el acceso al empleo, la capacitación y el ascenso profesional, así como la igualdad salarial, la protección del ejercicio de la maternidad, la promoción de la participación de ellas en la toma de decisiones, implementación de mecanismos en favor de la no violencia, y protocolos en contra del acoso y prohibiendo la discriminación.

Derivada de esta Convención, México promulgó la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) dentro de la cual se menciona que tiene por “...*objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales... hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres...*” (Congreso Federal, 2023).

Por otro lado, tenemos que dentro de la Organización Internacio-

nal del Trabajo (OIT) se cuenta con diversos instrumentos legales (convenios, protocolos, recomendaciones y memorias) en los que promueve y protege la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de los centros de trabajo.

Para este organismo hay cuatro convenios (dos fundamentales y dos técnicos) que son de suma importancia en materia de igualdad sustantiva, que son:

Tipo de convenio	N° de Convenio	Nombre
Fundamental	100	Igualdad de remuneración
Fundamental	111	Discriminación en el empleo y ocupación
Técnico	156	Trabajadores con responsabilidades familiares
Técnico	183	Protección de la maternidad

Tabla 1. Convenios OIT sobre igualdad sustantiva
Fuente: Elaboración Propia con datos de
NORMALEX (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

De esos cuatro convenios cabe señalar que México, únicamente tiene ratificados el número 100 y el 111, sin que hasta la fecha haya considerado la posibilidad de ratificar el 156, cuyo contenido establece que las personas con hijas/hijos bajo su custodia o que tengan algún miembro de su familia directa bajo su cuidado y manutención, y que derivado de dicha responsabilidad se vean limitadas sus “*posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella*” (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Sin embargo, consideramos que es importante agregar los siguientes cuatro convenios de la OIT, los cuales, desde nuestra visión, abonan significativamente al logro de la igualdad sustantiva de las mujeres en el mundo del trabajo:

Tipo de convenio	N° de Convenio	Nombre
Técnico	146	Desarrollo de recursos humanos
Técnico	175	Sobre el trabajo parcial
Técnico	189	Trabajadoras y trabajadores domésticos
Técnico	190	Sobre violencia y acoso

Tabla 2. Convenios OIT sobre igualdad sustantiva
Fuente: Elaboración Propia con datos de
NORMALEX (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

México ratificó los dos últimos (189 y 190) en julio del 2020 y 2022 respectivamente, dando paso al reconocimiento de la importancia de la igualdad de género, misma que se apuntala con una serie de resoluciones ligadas a los convenios en comento, mencionaremos la más reciente, que es la recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, del año 2017 en la que, en su capítulo quinto, numeral 15, inciso a), señala que los Estados Miembros deben:

...respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación de ningún tipo, teniendo en cuenta el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de 8[sic] remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre

la discriminación (empleo y ocupación), 1958... (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

En el Sistema Regional de Protección de Derechos Humanos, la Corte Interamericana (CoIDH) ha emitido diversas Opiniones Consultivas (OC 4/84; OC 17/02 y OC 18/03) en las cuales establece que *“la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2023), y que *“...la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2023).

Existen diversos casos emblemáticos de la CoIDH en materia de derechos humanos en donde se protege la igualdad ante la ley, con apego al artículo 24 de la Convención Americana, y que es un concepto legal que *“pertenece al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público... y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2023)

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas encontramos que el ODS 5 incluye la igualdad de género que busca lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, dentro de dicho objetivo se puntualiza la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres.

Se establece además que, para el logro de dicha igualdad se debe fomentar la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones, garantizando la igualdad salarial en los centros del trabajo; derivado de lo anterior, nuestro país ha realizado adecuaciones

a su derecho doméstico, para abordar la igualdad sustantiva laboral, ello implicó que en el año 2012 se reformara la Ley Federal del Trabajo, a fin de impulsar el concepto de inclusión y el de igualdad sustantiva.

Respecto del concepto de igualdad sustantiva, dentro del numeral 2° de la LFT en sus párrafos cuarto y quinto se establece que el Estado Mexicano está obligado a tutelar *“la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón”* (Congreso Federal, 2023), la cual se hará efectiva, como se comentó al inicio de este capítulo, cuando se eliminen conductas discriminatorias en contra de las mujeres.

De acuerdo con la autora Karina Trejo *“se considera que entre los aspectos donde existen más distancia entre hombres y mujeres en materia laboral se encuentran los siguientes: discriminación, acceso al empleo, remuneración, distribución del trabajo doméstico y reproductivo, y violencia en el lugar de trabajo”* (Trejo Sánchez, 2017), situación que hemos podido analizar a partir de los textos legales enunciados previamente.

Otro ordenamiento mexicano que regula la igualdad sustantiva es la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* (Gobierno de México, 2023), la cual es emitida por la Secretaría de Economía (SE) mediante su Dirección General de Normas (DGN). Si bien es cierto esta norma no es considerada de observancia obligatoria para las empresas en nuestro país, no menos cierto es el hecho de que al estar concatenada con instituciones del sector público, privado y social su implementación resulta de gran relevancia.

Dentro de los organismos e instituciones nacionales que trabajaron en la construcción de dicha normativa están:

1. Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)
2. Confederación de Trabajadores de México (CTM)
3. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)
4. Familias y Sociedad, A.C.
5. Grupo Nacional Provincial (GNP)
6. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
7. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo México (PNUD)
8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
9. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Como ya señalamos es una norma de cumplimiento voluntario, sin embargo, en la práctica muchas empresas han optan por adherirse a ella como mecanismo para mejorar su imagen corporativa y compromiso con la responsabilidad social, ya que la NMX 025 toma como base diversos documentos jurídicos internacionales que México ha ratificado, y que a continuación presentamos de forma enunciativa y no limitativa:

Instrumento Internacional	Siglas
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	PIDESC
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	CEDAW

Convención Americana sobre Derechos Humanos	CADH
Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	CIDH
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará)	CIPSEVM
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial	CERD
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	CDPD
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer
Recomendaciones Generales CEDAW	RG CEDAW
Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	C100
Recomendación núm. 90 de la OIT	R90
Convenio 105 de la OIT	C105
Convenio 111 de la OIT	C111
Recomendación núm. 111 de la OIT	R111

Tabla 3. Instrumentos Internacionales de la NMX-R-025-SCFI-2015
Fuente: Elaboración Propia con datos del Instituto Nacional de la Mujer (Gobierno de México, 2023)

Esta norma mexicana consta de una serie de reactivos que arrojan los resultados de las prácticas en materia del trabajo dentro de las organizaciones y certifica las prácticas laborales por encima de las

prestaciones y beneficios que establece la LFT; con esos reactivos se evalúa la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación dentro de los centros de trabajo.

Cabe destacar que la NMX 025 busca que se garantice la igualdad salarial sin discriminación alguna y que se implementen acciones para prevenir y atender la violencia laboral (acoso y hostigamiento); de igual modo establece que las empresas realicen acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras con igualdad de trato y oportunidades.

Pero, a pesar de todas estas normativas y acciones por parte del gobierno mexicano, aún persisten los roles y estereotipo que cosifican a la mujer, entre las cuales encontramos el denominado techo de cristal –concepto utilizado para describir las dificultades que enfrentan las mujeres para obtener un ascenso profesional-, la brecha salarial, la discriminación en razón del género, lo que obstaculiza que las mujeres sean consideradas para puestos de poder o de toma de decisiones en nuestro país, lo cual es una clara evidencia de la importancia de continuar trabajando para eliminar la discriminación y promover la igualdad sustantiva en materia laboral.

Actividad 2

Objetivos

1. Identificar las normas internacionales que regulan la igualdad sustantiva y sus implicaciones en materia laboral.
2. Conceptualizar jurídica y doctrinariamente la igualdad sustantiva y su relación en el ámbito del trabajo.

Desarrollo

- En grupos de trabajo colaborativo (3-5) reflexionen sobre la igualdad sustantiva en el ámbito laboral.
- Analiza los vídeos en la página de YouTube. Se anexan las ligas:
https://www.youtube.com/watch?v=lvVmv8k_qX0&t=28s
<https://www.youtube.com/watch?v=3Y7k-VVA64I>
<https://www.youtube.com/watch?v=tjC7BP3bEQc>
<https://www.youtube.com/watch?v=IMXpVPfPxBQ>
- Anotar en cuaderno de clases las ideas más relevantes.
- En plenaria responder los cuestionamientos relacionados con la igualdad sustantiva: ¿Qué establece la SCJN sobre la igualdad sustantiva?, ¿Cuáles son los ordenamientos internacionales que han regulado la igualdad sustantiva?, ¿Cómo aborda México los compromisos internacionales en materia de igualdad sustantiva?
- Al término de la plenaria, elabora una infografía y difúndela electrónicamente en redes sociales.

Materiales

- Lectura del Capítulo Segundo
- Cuaderno de apuntes
- Lápices o lapiceros,
- Computadora, Laptop
- App de infografía
- Redes sociales

Autoevaluación

Señala las respuestas que consideras correctas:

1. A la igualdad sustantiva también se le da el nombre de:

- a.** Igualdad formal
- b.** Igualdad de hecho
- c.** Igualdad de derecho

2. Ordenamiento Internacional que da origen a la Ley General para la Igualdad de mujeres y hombres en México

- a.** Convención sobre la Eliminación de Todas las Fomas de Discriminación contra la Mujer.
- b.** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- c.** Convención Interamericana sobre Derechos Humanos.

3. Normatividad en México que es de cumplimiento voluntario en materia del trabajo:

- a.** Ley de General para la igualdad de mujeres y hombres
- b.** Norma Oficial Mexicana 037 sobre teletrabajo
- c.** Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación

4. Objetivo del Desarrollo Sostenible que vela por la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo:

a. Número 08

b. Número 10

c. Número 05

5. Convenio que México, aún no ratifica, y que está directamente con la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras:

a. CT 156

b. CT 190

c. CT 100

CAPÍTULO TERCERO

El trabajo como derecho y deber social

Hemos establecido en los capítulos anteriores que cuando se hace referencia al trabajo invariablemente pensamos en él como un derecho que asiste a todas las personas y, por consiguiente, adquiere el rango de derecho humano al ser inherente a la dignidad humana de quienes lo ejecutan o llevan a cabo.

Derivado de ello, entendemos que el Estado reconoce que el trabajo se convierte en una prerrogativa que se otorga a mujeres y hombres con la finalidad de que puedan subsistir y brindar su servicio en condiciones justas y equitativas; de la lectura del artículo 3° de la LFT se desprende que por su naturaleza jurídica el trabajo debe ser considerado un derecho.

En ese mismo numeral la ley en comento señala que el trabajo se debe entender como un deber social, dicho de otra manera, conlleva a que las y los ciudadanos tengan la responsabilidad de contribuir activamente a la sociedad por medio de él, lo que incide en el desarrollo y el progreso en México, con lo cual se fomenta la igualdad de oportunidades e incide en el fortalecimiento y cohesión social.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en la tesis aislada 2a. LXXXIX/2014 (10a.) con registro digital: 2007074, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación (SJF), en agosto de 2014 precisa que:

PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 2o., 3o. Y 3o. BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, PARA RECLAMARLOS A TRAVÉS DEL

JUICIO DE AMPARO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE SE ENCUENTRA EN EL SUPUESTO NORMATIVO RESPECTIVO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).

Los preceptos citados regulan los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, establecen como finalidades el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, prescriben la constante capacitación de los trabajadores, así como la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y fomentar los derechos colectivos de los trabajadores, y definen lo que para efectos de la Ley Federal del Trabajo se entiende por hostigamiento y acoso sexual. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que, además, se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar la situación jurídica de los quejosos, a fin de determinar si incide en un derecho subjetivo o en el interés legítimo. Así, si bien los artículos 2o., 3o. y 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo no requieren de un acto concreto de aplicación, lo cierto es que para impugnarlos a través del juicio de amparo debe acreditarse que se encuentra en el supuesto específico de la norma.

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar. (Segunda Sala SCJN, 2014)

En este tercer capítulo abordaremos al trabajo desde esta doble dimensión jurídica (recordemos que la norma es imperativo-atributiva), en otras palabras, analizaremos al trabajo como derecho humano (universal) de las personas y como deber social (sentido de responsabilidad), a fin de comprender sus alcances en el contexto internacional y en nuestro derecho interno.

A). El trabajo como derecho

Uno de los primeros instrumentos jurídicos a nivel internacional que contempla al trabajo como un derecho lo encontramos en el Tratado de Paz de Versalles, que fue firmado el 28 de junio del año 1919 (Sociedad de las Naciones, 2024); este documento contempla en el apartado (parte) XIII lo relativo al nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismo que se encuadró en cuatro capítulos:

- I. Organización;
- II. Funcionamiento;
- III. Disposiciones generales, y
- IV. Medidas transitorias (Sociedad de las Naciones, 2024).

Además, dentro del contenido del Tratado de Versalles se encuentra un anexo que aborda los acuerdos de la primera reunión de la Conferencia del Trabajo en donde se identifican nueve métodos y principios generales que se citan de forma textual:

“... ”

1. El principio fundamental arriba indicado de que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio;
2. El derecho de asociación para todos los fines que no

sean contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los patronos;

3. El pago a los obreros de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, según el criterio de la época y el del país de que se trate.

4. La adopción de la jornada de ocho horas, o de la semana de cuarenta y ocho horas, como finalidad que deba perseguirse dondequiera que no se haya logrado todavía.

5. La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas, por lo menos, que deba comprender los dominos, siempre que sea posible.

6. La supresión del trabajo de los niños, y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico;

7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, cuando se trate de trabajo de valor igual;

8. Las reglas que se dicten en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar una retribución económica equitativa a todos los trabajadores que residan legalmente en el país;

9. Cada Estado deberá asegurar un servicio de inspección, en el que se incluirá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

...” (Sociedad de las Naciones, 2024)

En el Sistema de Naciones Unidas tenemos que la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948 en sus numerales 23.1 y 23.3 establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, el cual *“le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”* (Organización de Naciones Unidas, 2015), sin hacer referencia al deber social de este.

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), dentro del artículo 6° otorga reconocimiento del derecho al trabajo a todas las personas, es decir que tengan la oportunidad de asegurarse un estilo de vida digno, y por lo tanto los Estados deben crear medidas que impliquen y satisfagan la plena efectividad y eficacia de dicho derecho.

Por tal razón las personas trabajadoras tienen libertad de escoger el empleo u ocupación que mejor les acomode, siempre que esté en el marco de la legalidad. Asimismo, las naciones que reconocen el pacto deben desarrollar acciones encaminadas a la formación, capacitación, inclusión y preparación de las personas trabajadoras.

Adicionalmente tenemos al Protocolo Facultativo del PIDESC (Naciones Unidas, 2008), que nace como una herramienta para denunciar e investigar el debido cumplimiento del Pacto de los DESC, dicho documento data de diciembre del año 2008, y a la fecha no ha sido ratificado por nuestro país (Naciones Unidas, 2024).

A nivel regional la Carta de la Organización de Estados Americanos (Carta OEA), la cual fue suscrita en Bogotá en 1948 y que ha sido reformada por sendos protocolos en 1967 (Buenos Aires), posteriormente en 1985 (Cartagena de Indias), después en 1992 (Washington) y finalmente en 1993 (Managua) señala en su numeral 45 inciso b) que el trabajo es un derecho y además un deber social,

destacando que:

“...otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.”
(Organización de Estados Americanos, 2024)

Dentro de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (DADDH) en su artículo XIV se regula el trabajo en condiciones dignas para todas las personas para que tengan oportunidades de empleo y en el Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) en su numerales 6 y 7 regula el derecho al trabajo.

El Estado mexicano en su Carta Magna en su artículo 5° se consagra el derecho a la libertad de trabajo, lo que implica que las personas podrán desarrollar su oficio o profesión, siempre que sean lícitos; este derecho fundamental de las y los trabajadores goza de la protección constitucional por parte del Estado, mismo que se reglamenta, como ya hemos mencionado en la Ley Federal del Trabajo.

A nivel constitucional, encontramos el numeral 123, el cual regula las relaciones de trabajo en dos apartados:

El primero que es el A, y que se encarga de regula a los obreros en términos generales, y

El segundo que es el B, para las personas trabajadoras al servicio del Estado, conocido coloquialmente como burócratas.

Dentro de este artículo de la Constitución Mexicana encontramos, de forma general, la más amplia protección de las y los trabajadores, desde el momento que establece que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual debe ser digno o decente; además de que el Estado asume el compromiso de promover la creación de empleos.

Es así como, el derecho al trabajo tiene la calidad de derecho humano reconocido de manera universal e inalienable, implica una exigencia de respeto y protección de la dignidad humana de las personas trabajadoras, amén del reconocimiento jurídico y garante de las libertades dentro del ámbito del trabajo.

Laura Rochin señala que: *“[L]a dignidad en el trabajo se vincula con el establecimiento de condiciones mínimas, justas y equitativas de trato, garantizadas mediante los derechos en el lugar de trabajo... Implica la existencia de condiciones materiales y jurídicas en las que cada persona puede desarrollarse en su entorno laboral, para realizar su proyecto de vida y alcanzar su pleno desarrollo”* (Rochín Mozqueda, 2023).

Ergo, el trabajo se convierte en un vehículo de realización personal, cuya base es el bienestar social y que permita a cada uno de nosotros la oportunidad de ganarse la vida y desarrollar su proyecto de vida en un entorno digno, decente, equitativo y por esta razón justo.

B). El trabajo como deber social

Cuando hablamos del derecho como conjunto de norma jurídicas, reconocemos que su finalidad no solo es la de regular a la sociedad, sino que además debe garantizar la justicia, la seguridad jurídica y el bien común de esta; en consecuencia, el trabajo al ser

reconocido como derecho, trae aparejado el concepto de deber (en este caso de tipo social).

Ahora bien, la palabra deber proviene del latín debére/habére (Veschi, 2024), asociado, desde la antigüedad a los conceptos de moral y ética; en el diccionario de la Real Academia Española (RAE), se define en los siguientes términos:

1. tr. Estar obligado a algo por la ley divina, natural o positiva.
2. tr. Tener obligación de corresponder a alguien en lo moral.
3. tr. Cumplir obligaciones nacidas de respeto, gratitud u otros motivos.
4. tr. Adeudar (II tener una deuda material).
5. tr. Tener por causa, ser consecuencia de.
6. tr. Como auxiliar en las perífrasis, en las que añade una nota de inseguridad o probabilidad al verbo principal (Real Academia Española, 2024).

Partiendo de la primera premisa que señala la RAE la palabra deber conlleva una obligación, el tener que cumplir con algo que se ordena y que puede devenir de la divinidad, del agradecimiento o de la propia conciencia.

Así pues, el trabajo como deber social es un concepto que se encuentra arraigado dentro de múltiples legislaciones e implica que las personas trabajadoras tienen la responsabilidad de contribuir de forma activa al bien común por medio de su actividad laboral.

En ese mismo sentido el Estado asume la obligación de establecer políticas públicas que promuevan condiciones económicas y sociales que abonen en favor del acceso a un empleo digno en condiciones justas e igualitarias, que permitan la construcción de una sociedad próspera.

En nuestra Ley Federal del Trabajo (LFT), como ya lo mencionamos, en su artículo 3° indica que el trabajo además de ser considerado un derecho y un deber social, cuyas características y principios se adoptan de los derechos humanos, o sea, es universal, inalienable, intransferible e irrenunciable.

Partiendo de la idea del trabajo considerado como un deber social, podemos establecer algunos aspectos importantes del mismo, como son:

- a. El hecho de que el trabajo es una herramienta de realización individual, además de ser una fuente de riqueza para quien lo realiza, lo que se traduce en bienestar social.
- b. El Estado asume la responsabilidad de promover condiciones que dignifiquen el empleo, eliminando la precariedad del mismo, permitiendo el acceso de forma justa y equitativa.
- c. Su marco normativo de protección no solo es nacional, sino también internacional, con lo que se garantiza la protección legal del trabajo como deber social.
- d. Concatenado a lo anterior la conceptualización del trabajo como deber social implica la responsabilidad de la colectividad de construir una sociedad justa y equitativa en la que se garantiza la dignidad de los individuos.

El trabajo como un derecho y un deber social es de gran importancia en la sociedad, ya que permite a las personas ganarse la vida y contribuir al bienestar colectivo. La diferencia entre el trabajo como un derecho y como un deber social radica en que el primero se refiere al reconocimiento de un derecho humano universal, mientras que el segundo se refiere a la responsabilidad de contribuir activamente a la sociedad por medio del trabajo.

De igual manera, cabría preguntarse ¿cómo? y ¿de qué manera? el Estado puede incentivar la participación y la responsabilidad en el trabajo como un deber social, y cuáles serían las posibles estrategias y cómo implementarlas. Lo anterior se podría responder de la siguiente manera:

Primero: Como empleadores (públicos o privados) fomentar en el trabajo a que las y los trabajadores participen en actividades organizadas por grupos de voluntarios, asociaciones u organizaciones civiles, en favor de grupos en situación de vulnerabilidad a fin de contribuir con la comunidad en que viven.

Segundo: Trabajar desde el concepto de la sustentabilidad, en este sentido es menester recordar el propósito de la agenda 2030 de Naciones Unidas (NU), que permite realizar diversos proyectos que derivan de los 17 ODS como son la reducción de residuos, trabajo digno, género, inclusión, respeto al medio ambiente, por señalar algunos, todos los cuales fomentan la responsabilidad social.

Tercero: Capacitación constante que permita el desarrollo de habilidades (intra e inter) personales y sociales, lo cual genera un entorno social más crítico, responsable y tolerante.

Sin duda, el derecho humano al trabajo constituye un pilar fundamental en el desarrollo de Estado Mexicano, implica el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

La dualidad derecho-deber social del trabajo destaca la importancia del equilibrio entre lo individual y lo colectivo mediante la promoción de políticas laborales justas, con igualdad de oportunidades, cohesión social, bienestar común y responsabilidad, lo que nos permita construir una sociedad prospera y un Estado de Derecho.

El reconocimiento de los derechos humanos y la participación ciudadana son elementos claves para lograr un enfoque integral del trabajo en su dualidad o dimensión de derecho y deber social.

Actividad 3

Objetivos

1. Establecer la importancia del trabajo como derecho humano y como deber social.
2. Reconocer el marco legal nacional e internacional del trabajo como derecho y como deber social

Desarrollo

- En clase realizar una plenaria en la que se reflexione y comente por qué el trabajo es un derecho humano y un deber social al mismo tiempo.
- Posteriormente en trabajo colaborativo (2 -3 personas) realizar un video de 3 minutos máximo en el que desarrollen las ideas que salieron de la plenaria.
- Visualiza el siguiente video corto como ejemplo para realizar el tuyo: <https://www.youtube.com/shorts/Xa7XKoCzwYM>
- Usar plataforma libre para la creación y posterior difusión del vídeo.

Materiales

- Lectura del Capítulo Tercero
- Cuaderno de apuntes.
- Lápices o lapiceros.
- Celular, computadora, laptop o cámara para grabar.
- Espacio físico para grabación.
- Guion y cronómetro.
- Redes Sociales o plataformas digitales.

Autoevaluación

Señala las respuestas que consideras correctas:

1. Instrumento Legal en materia internacional que regula por primera vez el derecho del trabajo

- a.** Tratado de Paz de Versalles
- b.** Pacto de los Derechos Civiles y Políticos
- c.** Carta de la OEA

2. ¿Cuál es el aspecto central del trabajo como derecho?

- a.** Contribución al desarrollo económico en favor del patrón.
- b.** Garantía de condiciones laborales justas y equitativas.
- c.** Promoción de mayor trabajo y menos ingresos.

3. ¿Qué derecho humano se consagra en el artículo 5° de nuestra Carta Magna Mexicana?

- a.** Libertad del trabajo
- b.** Libertad de Culto.
- c.** Seguridad Social.

4. ¿Qué implica el trabajo como deber social?

- a.** Exclusivamente la satisfacción de necesidades individuales.
- b.** Responsabilidad social colectiva y contribuir al desarrollo y bienestar común.
- c.** La adquisición de habilidades laborales.

5. ¿Qué significa la dualidad del trabajo como derecho y deber social?

- a.** La priorización de garantías individuales sobre la responsabilidad social.
- b.** Equilibrio entre participación ciudadana y respeto de los derechos humanos.
- c.** La exclusividad de derechos para ciertos grupos laborales.

CAPÍTULO CUARTO

El trabajo no es artículo de comercio

Otro de los principios fundamentales en el derecho laboral es el que estipula que el trabajo no se debe considerar como mercancía, es decir un artículo de comercio, este debe realizarse en un respeto a la dignidad y libertades fundamentales de las personas trabajadoras. En ese sentido el trabajo debe respetar las diferencias de mujeres y hombres para el logro de la igualdad sustantiva (tema visto en el capítulo segundo).

Incluso, cuando se afirma que el trabajo “*no es objeto de comercio*” se traduce en que este no es una mercancía o que deba realizarse como una mera transacción comercial, ya que, como hemos establecido en capítulos anteriores, el trabajo debe realizarse en condiciones que respeten la libertad y la dignidad de la persona que lo realiza.

Este principio se encuentra consagrado a nivel internacional y en nuestro derecho interno ya que busca garantizar que el trabajo se realice a la luz de la legalidad y convencionalidad, se busca asegurar a las y los trabajadores que tengan acceso a los servicios de salud y un salario digno para él y su familia, por lo que se debe evitar que sea tratado como si fuera meramente una mercancía.

Por tal razón, es de vital importancia entender que el trabajo humano posee una dimensión intrínseca que va más allá de su valor económico, dando preponderancia al trato digno, buscar preservar la integridad, la igualdad sustantiva y el respeto hacia aquellos que contribuyen con su esfuerzo a la sociedad, inclusive al crecimiento de la empresa o empleador.

Siendo que el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo (LFT) ubi-

cado en el título primero, que menciona los principios generales aplicables al trabajo, plasma este principio con el que se garantiza que el trabajo se brinde en un marco de protección y respeto a la dignidad de la persona que lo realiza.

A nivel internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) si bien es cierto no utiliza el concepto de que el trabajo no es objeto de comercio, asegura debe de realizarse en condiciones que respeten la dignidad y los derechos de las y los trabajadores, para que no sea objeto de explotación o mercantilización.

Dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) en el año de 1948, tenemos que su numeral 23 establece el derecho al trabajo, indicando que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. (Naciones Unidas, 1948)

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no encontramos convenios que específicamente afirmen que el trabajo no es objeto de comercio, sin embargo, encontramos algunos instrumentos que establecen principios y derechos fundamentales para proteger a las y los trabajadores, evitando la explotación laboral y reconociendo al trabajo humano más allá de su valor económico, salvaguardando la dignidad de las personas trabajadoras.

En la siguiente tabla se describen los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al trabajo forzoso:

N° de Convenio	Nombre	Contenido
29	Convenio sobre el trabajo forzoso	Este documento prohíbe la realización de trabajos de forma obligatoria o forzada, en otras palabras, que no se realiza voluntariamente. Se establece como excepción al servicio militar y casos urgentes
98	Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	Protege el derecho de las personas trabajadoras a organizarse en sindicatos y a negociar colectivamente, ello nos permite reforzar la idea de que el trabajo es un derecho humano y no un bien comercializable, ya que las relaciones laborales justas y equitativas, están basadas en el respeto mutuo, no como un simple objeto comercial.
100	Convenio sobre la Igualdad de Remuneración	Establece que mujeres y hombres deben recibir una remuneración igual por trabajo de igual valor. Es así que el trabajo debe ser valorado por los méritos de la o el trabajador, y no debe ser reducido a una cuestión de comercio donde solo se mida por un precio. El trabajo tiene un valor humano, no es una mercancía intercambiable.
105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	Viene a complementar al convenio anterior, y prohíbe el uso del trabajo como mecanismo de coerción, adoctrinamiento en el ámbito de la política o castigo por realizar expresiones de tipo político o en participar en huelgas.

182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	Este acuerdo enumera los trabajos que se consideran como practica equivalentes a la esclavitud o al trabajo forzoso y puntualiza que en relación con el trabajo que realizan los infantes no debe ser objeto de comercio.
Protocolo del Convenio 29	P29	En el año 2014 los países de la OIT actualizaron el convenio 29 de 1930, ratificando la prohibición del trabajo forzoso, que no sea el resultado de una condena penal.

Tabla 4. Convenios OIT sobre Trabajo Forzado
Fuente: Elaboración Propia con datos de NORMALEX (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Mediante esta normativa internacional se pretende desarrollar estándares mínimos que garanticen condiciones de trabajo dignas y justas, así como proteger los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, con lo que se contribuye (indirectamente) a que se afirme que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un objeto de comercio.

Por su parte Naciones Unidas (UN) cuenta con la denominada Agenda 2030, que consiste en una serie de objetivos de carácter global cuya finalidad principal es abordar desafíos mundiales, entre ellos el trabajo forzoso. En el caso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de forma específica el objetivo 8 en su meta número 7 dice lo siguiente:

“Tomar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas, y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo in-

fantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y de aquí a 2025 poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”. (Naciones Unidas, S/F)

De su lectura se desprende que los Estados Miembros que han suscrito los ODS asumen el compromiso internacional para abatir el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de personas; de ahí que se requiere la cooperación internacional y la implementación de acciones y políticas públicas por parte de los gobiernos en coadyuvancia con la sociedad civil y los empleadores.

Concatenados al ODS 8 y la meta en comento encontramos otros objetivos como el ODS 1 relacionado al fin de la pobreza; el ODS 5 que habla de la igualdad de género y el ODS 16 relativo a la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, todos los cuales están ligados a las causas y consecuencias del trabajo forzoso.

Podemos concluir que la aseveración de que el trabajo no se considera objeto de comercio se fundamenta principalmente en principios de orden ético y social que reconocen la dignidad del trabajo humano; en consecuencia, el andamiaje legal al establecer las modalidades en que se brinda el servicio subordinado, el tiempo, las condiciones y los beneficios que ello implica, reconocen que el trabajo no es una simple transacción comercial.

Actividad 4

Objetivos

1. Establecer las causas por las que el trabajo no es artículo de comercio.
2. Analizar la prohibición del trabajo forzoso como mecanismo de protección a la dignidad de las y los trabajadores.

Desarrollo

- De forma individual desarrolla un resumen del tema presentado en el capítulo cuarto.
- Haz una primera lectura rápida o escáner para tener la idea general del texto.
- Posteriormente realiza una segunda lectura y subraya o marca palabras claves e ideas principales de cada párrafo, utilizando dos colores diferentes.
- Ve realizando anotaciones en tu cuaderno de trabajo.
- Organiza el contenido y elabora un esquema general con tus anotaciones.
- Se entrega impreso (se sugiere envío en docx o pdf para pasar por mecanismo anti-plagio).
- Mínimo 500 palabras máximo 750.
- Agregar 3 palabras claves.
- El formato de impresión estándar con los márgenes normales.
- El resumen debe estar escrito en tiempo presente y con voz activa.

Materiales

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| • Lectura del Capítulo Cuarto | • Programa de texto |
| • Cuaderno de apuntes | para escribir |
| • Lápices o lapiceros | • Impresora |
| • Colores o marcadores de texto | • Hojas |
| • Computadora o laptop | |

Autoevaluación

Señala las respuestas que consideras correctas:

1. Ordenamiento jurídico nacional interno que reglamenta que el trabajo no es objeto de comercio:

- a.** Ley Federal del Trabajo
- b.** Ley de Sociedades Mercantiles
- c.** Código de Comercio

2. Convenio de la OIT que habla sobre la abolición del trabajo forzoso:

- a.** 29
- b.** 182
- c.** 105

3. Qué ordenamiento internacional señala que se deben tomar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, para que de aquí al 2025 se ponga fin al trabajo infantil:

- a.** Objetivos del Desarrollo Sostenible
- b.** Carta de Naciones Unidas
- c.** Declaración Universal de Derechos Humanos

4. Año en que se actualizo el Convenio 29 de la OIT, mediante la elaboración del protocolo para prohibir el trabajo forzoso

a. 1930

b. 2014

c. 2024

5. La aseveración de que el trabajo no se considera objeto de comercio se fundamenta principalmente en principios de naturaleza:

a. Convencional y legal

b. Ética y social

c. Constitucional y convencional

CAPÍTULO QUINTO

No discriminación en el trabajo

Como se ha establecido anteriormente es imperante que el Estado Mexicano proteja los derechos humanos laborales, lo que resulta esencial para el bienestar y la prosperidad de su población, así como para el desarrollo económico del país. En ese sentido el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral son principios fundamentales que deben regir las relaciones entre patrones/empleadores y las y los trabajadores.

Por ende, debemos destacar la importancia de que las condiciones laborales de las personas trabajadoras sean las adecuadas, a fin de garantizar su proyecto de vida y tener una vida digna, remuneración justa, pensión en su retiro y acceso a los servicios de salud –tanto de quien trabaja como de sus familias–, con esto reconocemos que el trabajo no solo debe ser considerado como una fuente de ingresos, sino como una forma de desarrollo humano.

Dentro del ámbito internacional existe todo un marco normativo en contra de la discriminación en el trabajo, encontramos diversas declaraciones, convenios, protocolos y tratados que imponen el deber de contar con un entorno laboral libre de discriminación, lo que implica la promoción de la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad como un activo.

Dicho lo anterior es menester que en las empresas empleadoras se establezcan políticas institucionales inclusivas respecto de la contratación de recursos humanos, generando protocolos de capacitación en materia de derechos humanos, así como el fortalecimiento de mecanismos legales y de denuncia. Es imperativo que las empresas adopten medidas proactivas para garantizar las condiciones de trabajo que ya hemos señalado en párrafos anteriores.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos de diciembre de 1948, en su artículo 23, además de señalar el derecho de las personas a tener un trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, puntualiza la *prohibición de discriminación en el empleo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, entre otros*. (Naciones Unidas, 1948)

Adicionalmente tenemos el convenio N° 111 de la OIT relacionado con la no discriminación dentro del empleo u ocupación, enfatizando las categorías sospechosas relativa al color de piel, sexo, nacionalidad, condición social, creencias políticas o religiosas, y aborda la prohibición del uso del trabajo forzoso, que se encuentra concatenado a situaciones discriminatorias.

Por otro lado, encontramos el convenio N° 100 de este organismo internacional en el cual se prohíbe la discriminación salarial basada en el género, se centra en la igualdad de remuneración de mujeres y hombres, por la realización de un trabajo de igual valor.

En esa misma vertiente la OIT emite el Convenio N° 159 relativo a la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, en el cual se aborda la temática de la no discriminación de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Este acuerdo internacional destaca la importancia de proporcionar oportunidades de empleo y acceso a la readaptación profesional para las personas con discapacidad.

Asimismo, encontramos tres convenciones internacionales relacionadas con la no discriminación de las personas, las cuales están íntimamente concatenadas al tema del trabajo, que son:

1. Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: Conocida por las siglas CEDAW, esta convención del año de 1979 nace en el seno

de Naciones Unidas (UN) y prohíbe la discriminación en contra las mujeres en diversos ámbitos, incluido el empleo;

2. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), este acuerdo internacional data de 1969, y establece la prohibición de discriminar a las personas por sus características raciales en diversos contextos, incluido en el trabajo, señalando la obligación de los Estados Parte de garantizar la igualdad en el disfrute de derechos en el ámbito laboral, sin importar la raza, ascendencia, color u origen étnico; así como el derecho de sindicación de las personas, junto con el acceso de la capacitación y educación profesional de todas las razas en igualdad de oportunidades; y

3. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD) del 2006: Este tratado de la ONU data del año 2006 y prohíbe la discriminación contra las personas con motivo de su discapacidad, ello incluye el empleo u oficio. Se destaca la importancia de la igualdad de oportunidades y la accesibilidad en el entorno laboral.

Estas convenciones, cuentan con comités de expertos responsables de supervisar la implementación de cada convención, quienes revisan informes periódicos presentados por los Estados Parte sobre sus avances en el ámbito de sus competencias. Estos instrumentos legales constituyen un marco normativo sólido para promover la no discriminación en el trabajo a nivel internacional.

Por eso, es fundamental que los Estados ratifiquen, implementen y hagan cumplir estos Tratados para garantizar que todas las

personas, independientemente de su origen étnico, género, edad, discapacidad u otras características, gocen de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Con relación al principio de No discriminación laboral la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) ha emitido diversas sentencias, de las cuales ponemos en consideración las siguientes:

1) Caso Neusa dos Santos Nascimento y Gisele Ana Ferreira Vs. Brasil (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2023): Esta sentencia se centró en la discriminación racial que ambas víctimas sufrieron en el ámbito laboral, así como la impunidad que se dio en relación con los hechos, los cuales se presentaron en la Comisión y en la Corte. En ese sentido la CoIDH estableció que el Estado brasileño era responsable por la violación sistemática de los derechos a las garantías judiciales que dicha Nación reconoce, así como la vulneración de sus derechos a la igualdad jurídica y en trabajo.

2) Caso Pávez Pávez Vs. Chile (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2022): El Estado Chileno fue condenado por la vulneración a la estabilidad laboral y por no respetar los principios de igualdad y no discriminación, por inhabilitar, con base en la orientación sexual, a la señora Sandra Cecilia Pávez Pávez para el ejercicio de la docencia de la asignatura de religión católica en una institución de educación pública desde 1985 y que en 2007 se le invito a terminar su vida homosexual, para poder continuar en su cargo, ante su negativa, se revocó su certificado de idoneidad, inhabilitándola como docente de religión en los establecimientos educacionales de la diócesis de San Bernardo, efecto que se extendió a las instituciones nacionales educativas.

3) Caso Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares Vs. Brasil (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2020): En esta sentencia del 2020, la Corte IDH estableció la responsabilidad internacional del Estado Brasileño por la falta de una adecuada regulación de las condiciones laborales en las trabajaban mujeres, niñas y niños dentro de una fábrica de fuegos artificiales, lo que condujo a un accidente fatal, en el que perdieron la vida 60 personas.

4) Caso San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2018): La CoIDH declara que el Estado es responsable por la violación del derecho a la participación y discriminación política, en relación con el despido arbitrario al que fueron sometidas como “ejemplo” para que otras personas se vieran amedrentadas de participar políticamente.

5) Caso los Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016): En esta resolución se abordó la discriminación laboral en relación con la práctica de trabajo forzado, servidumbre por deudas y las formas contemporáneas análogas a la esclavitud. La CoIDH constató que Brasil era responsable por la violación del derecho a no ser sometido a esclavitud y trata de personas, en perjuicio de los trabajadores rescatados en la hacienda.

6) Caso Flor Freire Vs. Ecuador (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016): La CoIDH declaró internacionalmente responsable al Estado de Ecuador por la violación del derecho a la igualdad y no discriminación, en relación con la baja del señor Freire de la Fuerza Terrestre del Ecuador. Se determinó que dicha

baja se debió a su orientación sexual y que el Estado no había proporcionado una respuesta motivada sobre la discriminación y las violaciones al debido proceso cometidas en su contra, lo que constituyó una violación a la Convención Americana.

7) Caso Atala y niñas Vs. Chile (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012): Sentencia emblemática en contra de Chile, que data del año 2012 en la cual se señala que los conceptos de identidad de género y la orientación sexual de las personas se encuentran debidamente protegidas en el marco de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), por lo tanto cualquier acción o práctica que restrinja las prerrogativas de las personas se consideran discriminatorias; en consecuencia el Estado debe proteger la orientación sexual de sus gobernados.

Dentro del Sistema Interamericano encontramos un informe temático de 2011 bajo el rubro: *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales* (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019), en el cual se señala que el derecho al trabajo se debe respetar y garantizar a las mujeres, de manera que no exista ningún tipo de discriminación, así pues, es importante que los Estados pertenecientes a la Organización de Estados Americanos (OEA) se abstengan de tolerar cualquier acción tendiente a discriminar en el ámbito laboral, y se les obliga a generar condiciones dentro de las fuentes de trabajo. Mecanismos que faciliten la inserción y permanencia de las mujeres en este ámbito, ya que es un elemento esencial para su empoderamiento y autonomía, combatir la pobreza y dignificar a las mujeres, incluyendo sus derechos económicos, sociales y culturales en general.

Para las personas indocumentadas, encontramos el informe de fondo de la CIDH de noviembre del 2016, bajo el registro N° 50/16. *Caso 12.834. Trabajadores indocumentados. Estados Unidos de América* (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2019), en el cual se señala, que si bien es cierto, que, ni el Estado ni los particulares de un país están obligados a dar empleo a personas indocumentadas, no menos cierto es el hecho que cuando los emplean, adquieren los mismo derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador, por lo tanto, se le deben conceder las mismas protecciones establecidas en la norma laboral, incluidos los recursos para las violaciones de los derechos humanos laborales, que se reconozcan y se apliquen a todos las y los trabajadores sin discriminación.

Tratándose de México, dentro de su Ley Federal del Trabajo (LFT) establece en los artículos segundo y tercero la prohibición de atacar contra la dignidad de las personas o de tener condiciones laborales o un ambiente de trabajo que promueva la discriminación; dentro de los numerales 331 Ter y 341 la LFT se especifica la prohibición de la discriminación en contra de las personas trabajadoras del hogar y el apartado procedimental del mismo ordenamiento establece que los temas relativos a la discriminación por orientación sexual o género no serán realizados en el procedimiento conciliatorio o prejudicial.

Y nuestro máximo tribunal, la SCJN a través de los Tribunales Colegiados emitió, en marzo del 2023, un criterio aislado, bajo el registro digital 2026205 de la undécima época, y publicado en la Gaceta Semanario Judicial de la Federación en su libro 23, Tomo IV, en la página 3857, que señala:

DISCRIMINACIÓN LABORAL. SE ACTUALIZA CUANDO EL TRABAJADOR DEMUESTRA LA FALTA DE INSCRIPCIÓN ANTE EL IMSS E INFONAVIT EN CON-

JUNCIÓN CON LAS EVASIVAS DE LA PATRONAL A REINSTALARLO, DERIVADO DE UNA OFERTA DE TRABAJO INCUMPLIDA, LO QUE DA LUGAR A UNA MEDIDA REPARATORIA EN SU FAVOR.

Hechos: Un trabajador reclamó discriminación en su demanda laboral, porque no le fue reconocida su calidad como tal desde el inicio de la relación de trabajo. La Junta negó la existencia de ese reclamo por falta de elementos para comprobarlo, pero determinó que había discriminación derivada de la conducta procesal de la demandada por el ofrecimiento reiterado de la oferta de trabajo, propuesta tanto en el juicio laboral de origen como en diversos expedientes laborales que tuvo la responsable al momento de resolver, lo que evidenció la intención de revertir la carga probatoria, violentando así el derecho del actor como trabajador a la estabilidad en el empleo, que atenta contra el principio de igualdad con el resto de los trabajadores de la demandada; no obstante que la Junta determinó la existencia de discriminación por la conducta procesal de la empleadora, se abstuvo de imponer medidas reparatorias.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador demuestra la falta de inscripción ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en conjunción con las evasivas de la patronal a reinstalarlo, derivado de una oferta de trabajo incumplida, se actualiza el acto de discriminación laboral en su perjuicio, lo que da lugar a una medida reparatoria en su favor.

Justificación: Ello es así, porque el párrafo tercero del artículo 1o. de la Carta Magna contempla la inclusión

plena y explícita de los derechos humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la reparación del daño, al establecer principios, obligaciones y deberes del Estado en la materia para resarcir tales agravios en la persona que resiente la afectación. Asimismo, para la operación del principio pro persona en el resarcimiento de los daños, es necesario tener presente la normatividad vinculada a los derechos humanos y a los derechos de las víctimas, como la Ley General de Víctimas, específicamente sus artículos 4, 6, fracciones VI, X y XXI, 26 y 64, fracción II, administrados con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2o., 3o., 28-B, 56 y 133 los que, de un estudio sistemático, concluyen como parte de las conductas prohibidas a la discriminación, como violación a los derechos humanos, entre los que están los derechos laborales. Dicha transgresión justifica el derecho de las víctimas a ser reparadas sus afectaciones de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición. Motivos que encuentran respaldo en los criterios de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada 1a. IV/2015 (10a.), de título y subtítulo: “DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO.” y en la jurisprudencia 1a./J. 31/2017 (10a.), de título y subtítulo: “DERECHO FUNDAMENTAL A UNA REPARACIÓN INTEGRAL O JUSTA INDEMNIZACIÓN. SU CONCEPTO Y ALCANCE.”, que grosso modo disponen que, en caso de existencia de discriminación

en el ámbito laboral, las personas juzgadoras podrán imponer medidas reparatorias con efecto disuasorio para prevenir futuras conductas contrarias al principio de igualdad. Algunas opciones las contempló la citada Sala del Alto Tribunal al resolver el amparo directo en revisión 5490/2016, en el que sostuvo que la indemnización debe individualizarse, atendiendo a diversos rubros, y que, complementados con las obligaciones en materia laboral, puede plantearse de la siguiente manera: i) La naturaleza y extensión de los daños causados, es decir, si son físicos, mentales o psicoemocionales; ii) La posibilidad de rehabilitación de la persona afectada. Deberá determinarse si la discriminación generó alguna disminución en las capacidades orgánico-funcionales de la persona trabajadora; iii) La pérdida de oportunidades, en particular las de acceso al empleo, ascensos, incremento de salario y prestaciones sociales; iv) Los daños materiales, incluidos los ingresos y el lucro cesante, en cuya situación se insertan los casos de no contratación, ascenso o despidos por motivos de discriminación, pues en todos esos casos la consecuencia se traduce en dejar de percibir un salario por la no contratación o despido, o la falta de incremento en el salario en los casos de falta de ascensos por discriminación; v) Los perjuicios inmateriales; vi) Los gastos de asistencia jurídica o de expertos, medicamentos y servicios médicos, psicológicos y sociales; vii) El nivel o grado de responsabilidad de las partes; y, (viii) La capacidad económica del responsable. Cabe precisar que en el título dieciséis, denominado responsabilidades y sanciones, de la Ley Federal del Trabajo, se ubica el artículo 994, fracción VI, que contempla la imposición de multa en un rango de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, para el empleador en caso de

conducta discriminatoria, sanción que debe imponer la autoridad laboral solamente para castigar el actuar de especial gravedad, y para prevenir futuras actuaciones contrarias al principio de igualdad de trato. Sin embargo, tal medida es adicional a la retribución económica que debe recibir el trabajador afectado por la indebida actuación del empleador, aun cuando la legislación laboral con la que se resuelve el asunto no contempla una compensación expresa a favor del obrero; de ahí que se estima válido que la responsable imponga también dicha indemnización, tomando como base para la cuantía los parámetros legales contenidos en el precepto en cita, para resarcir el agravio del afectado.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 732/2022. 2 de febrero de 2023. Unanimidad de votos.

Ponente: Roberto Ruiz Martínez. Secretario: César Adrián González Cortés.

Otros criterios relacionados con la no discriminación laboral, emitidos por los Colegiados de Circuito encontramos los siguientes:

Registro digital: 2024316

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: II.2o.T.21 L (11a.)

Tipo: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, marzo de 2022, Tomo IV, página 3324

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. DEBE JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO CUANDO SE SOLICITA UNA PROVIDENCIA CAUTELAR, POR LO QUE ADEMÁS DE PREVENIRLA, DEBEN

DESAHOGARSE PRUEBAS DE OFICIO PARA VISIBILIZAR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019).

Registro digital: 2023725	Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época	Materias(s): Laboral
Tesis: 1a. XLVII/2021 (10a.)	Tipo: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, octubre de 2021, Tomo II, página 1756

MADRE ACTIVA PROFESIONALMENTE. LA CONSIDERACIÓN DE QUE LA MADRE NO ES APTA PARA EJERCER LA GUARDA Y CUSTODIA POR TENER UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL QUE DEMANDA TIEMPO Y ESFUERZO CONSTITUYE UN ESTEREOTIPO DE GÉNERO QUE AFECTA EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Registro digital: 2021796	Instancia: Primera Sala
Décima Época	Materias(s): Civil, Constitucional
Tesis: XVII.2o.C.T.18 L (10a.)	Tipo: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 76, marzo de 2020, Tomo II, página 941

JUICIO LABORAL PROMOVIDO POR UN ADULTO MAYOR. SI ALEGA DISCRIMINACIÓN POR SU EDAD O MANIFIESTA QUE POR ELLO SE LE DESPIDIÓ INJUSTIFICADAMENTE, CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR QUE NO FUE ASÍ.

De lo anterior podemos señalar que el principio de no discriminación en el ámbito laboral es la piedra angular sobre la cual se garantiza que las y los trabajadores de nuestro país gozaran de condiciones justas y equitativas en sus centros de trabajo; así pues, la LFT en México, prohíbe la discriminación en materia del trabajo y establece medidas para prevenir y erradicar las prácticas que conlleven dicha situación.

Además, debemos recordar que el trabajo digno o decente es aquel en el cual las y los trabajadores ven respetada de forma plena su dignidad humana, sin que se realicen actos de discriminación por las particularidades de cada individuo como son: el color de su piel, preferencia sexual, ideas religiosas, género, edad, discapacidad, entre otras.

Es así como la relación entre la no discriminación en el ámbito laboral y la legislación mexicana es clara: las leyes laborales buscan proteger a los trabajadores de cualquier forma de discriminación y promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

La prohibición de la discriminación en el trabajo no solo es un requisito legal, sino además un principio ético que contribuye a la creación de espacios laborales justos y equitativos para todos los individuos.

Mediante la aplicación efectiva de estas leyes y la promoción de una cultura organizacional basada en la igualdad son fundamentales para combatir la discriminación laboral y fomentar relaciones laborales saludables y productivas.

Actividad 5

Objetivos

1. Reconocer el marco internacional y nacional sobre la no discriminación en el trabajo
2. Ejemplificar las formas de discriminación en el ámbito laboral

Desarrollo

- En grupos de trabajo colaborativo (3-5) elaboren una infografía relacionada con una sentencia de la CoIDH sobre No discriminación Laboral.
- Realizar la lectura de la sentencia elegida y marca tus pistas tipográficas.
- Anotar en cuaderno de notas las ideas más relevantes.
- En plenaria presenta tus ideas y conclusiones.
- Posteriormente desarrolla el guion para elaborar la infografía.
- Busca en internet imágenes relacionadas al tema para ser usadas en tu infografía.
- En programa electrónico crea la infografía sobre la no discriminación laboral, con los datos de la sentencia escogida.
- Difundir en redes sociales el material desarrollado.

Materiales

- Lectura del Capítulo Cinco
- Cuaderno de apuntes
- Sentencia CoIDH
- Computadora
- Paquetería para hacer infografía
- Redes Sociales

Autoevaluación

Señala las respuestas que consideras correctas:

1. El Convenio 159 de la OIT regula la no discriminación desde el siguiente paradigma:

- a.** La no discriminación de remuneración salarial entre mujeres y hombres
- b.** El principio de no discriminación por categoría sospechosas
- c.** La no discriminación para personas con discapacidad

2. Siglas de la Convención Internacional de Naciones Unidas del año de 1979 que prohíbe la discriminación en contra las mujeres en diversos ámbitos, incluido el empleo Ordenamiento Mexicano de mayor jerarquía que regula el Derecho del Trabajo:

- a.** CEDAW
- b.** CERD
- c.** CRPD

3. Organismo Internacional que ha emitido sentencias en contra del Estado Brasileño por violentar el derecho humano al trabajo y la discriminación en materia laboral:

- a.** Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas
- b.** Organización Internacional del Trabajo

c. Corte Interamericana de Derechos Humanos

4. *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales* es un documento internacional que se encuentra dentro de rubro de:

a. Convención o Tratado

b. Informe Temático

c. Informe de Fondo

5. Sentencia Emblemática de 2012 en contra del Estado Chileno que prohíbe la discriminación por orientación sexual o género:

a. Caso Atala y niñas Vs. Chile

b. Caso Pávez Pávez Vs. Chile

c. Caso Vera Rojas Vs. Chile

CAPÍTULO SEXTO

Un ambiente laboral libre de violencia

Con base en la normativa laboral mexicana uno de los principios fundamentales que debe garantizar el Estado a las personas trabajadoras es un ambiente laboral libre de violencia, debiendo en todo momento promover la adecuada capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores, lo cual les permitirá obtener las habilidades y destrezas necesarias para la competitividad en el mercado laboral.

Ahora bien, en este apartado hablaremos sobre las implicaciones legales que se tienen cuando en el trabajo no existen lineamientos claros para evitar conflictos que conlleven a la violencia entre la fuerza de trabajo y sus empleadores o el personal de confianza del patrón. Por eso es importante establecer qué debemos entender por violencia.

Dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su artículo 23, si bien es cierto, no se señala el concepto de violencia, no menos cierto es el hecho de que, del contenido de sus cuatro puntos reconocemos que toda persona tiene derecho al trabajo y a su libre elección, así como a contar con condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, garantizando el derecho a recibir igual salario por igual trabajo, sin discriminación, que la remuneración sea equitativa permitiéndole una existencia digna para el trabajador y su familia, complementada –de ser necesario- con otros medios de protección social, y finalmente se reconoce el derecho sindical para la defensa de sus intereses laborales.

En ese tenor de ideas tenemos al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) que en su parte ter-

cera en el artículo 7 se asegura el derecho de las personas trabajadoras a contar con condiciones laborales seguras, saludables, equitativas y satisfactorias, debiendo cuidar que las mujeres reciban condiciones no inferiores a las de los hombres; así como la garantía de una existencia digna para las y los trabajadores y sus familias; debiendo brindarles seguridad e higiene en el trabajo e igualdad de oportunidades para ascensos; y derecho a descanso y tiempo libre, vacaciones pagadas y de días festivos, todo lo que implica un ambiente libre de cualquier forma de violencia.

Para la Organización de Naciones Unidas (ONU), dentro de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- por sus siglas en inglés- aprobada en 1979, nos dice que la mujer es igual que el varón y que, en el ámbito laboral, está debe tener las mismas oportunidades de desarrollo, por lo tanto, no debe ser discriminada, ya que ello implica *-a contrario sensu-* una forma de violencia debido a su género.

A mayor ahondamiento, en el año 1992 Naciones Unidas (UN) emitió la Recomendación General 19°, que dentro del numeral 6° nos dice que “... *la discriminación contra la mujer... incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad*” (UN Women, 1992).

Siguiendo en el marco de Naciones Unidas, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año de 1996 adoptó la resolución WHA 49.25, donde se establece que la violencia es un problema de salud pública, el cual implica graves consecuencias para el desarrollo de las personas, de su entorno familiar, laboral, etc., las cuales pueden generarse en un corto plazo.

Derivado de lo anterior en el año 2002 se realizó el primer Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud (IMVS) ,en él se define a la violencia como: *“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que cause o tenga una alta probabilidad de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*. (OMS, 2002); al siguiente año, se adoptó la Resolución WHA50.19 en la que se ratificó el enfoque de salud pública, con base en la ciencia, para la prevención de la violencia; para mayo del 2003 se emitió la Resolución WHA56.24 relativa a la Aplicación de las recomendaciones del Informe Mundial ya mencionado, y en el año 2014, la secretaría general de la OMS emitió un informe conteniendo el proyecto de plan de acción mundial para fortalecer la función del sistema de salud para realizar el abordaje adecuado de la violencia interpersonal.

Dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontramos el Convenio 190 relativo a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que junto con la Recomendación 206 son las primeras normas internacionales del trabajo, las cuales nos brindan los elementos indispensables para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el campo laboral.

En el Convenio 190 se dice que la violencia y el acoso son *“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”* (Organización Internacional del Trabajo, 2019), se establece que la violencia y acoso por razón de género los cuales *“van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”* (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Es importante señalar que el Convenio 190 de la OIT es un par-teaguas en la protección de los derechos humanos laborales, ya que su ratificación por parte del Estado Mexicano implicó la ampliación del marco jurídico interno respecto de la violencia laboral, imponiendo obligaciones específicas a México y las personas empleadoras en todos los sectores. Desde el seis de julio del 2023 el C-190 es jurídicamente vinculante para nuestro país.

De la mano del Convenio 190 de la OIT tenemos a la Recomendación 206 del mismo organismo internacional, la cual brinda una serie aportaciones significativas sobre cómo los países deben implementar medidas efectivas para prevenir la violencia y el acoso en materia laboral, ya que en ella se establece de forma puntual qué se entiende por violencia y acoso en los centros de trabajo, abarcando tanto actos físicos como psicológicos y conductas que afectan la dignidad de las personas trabajadoras, se incluye la elaboración e implementación de políticas específicas y la promoción de un entorno laboral seguro, enfatizando la importancia en la formación, capacitación y sensibilización de las personas empleadoras/patrones y trabajadores/empleados sobre el tema en comento, concientizándolos en la necesidad de erradicar esas conductas; y además sugiere que se activen mecanismo accesibles para la denuncia de estas acciones y contar con recursos de apoyo para las víctimas, garantizando su protección y el seguimiento adecuado de los casos.

Por otro lado, tenemos que dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) se encuentra la Convención de Belém do Pará (1994), la cual define la violencia contra la mujer como *“cualquier acto o conducta basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (Organización de Estados Americanos, 1995). México adopta esta Convención en el año de 1998, misma que dentro de su artículo 2 B indica que la violencia

en contra de las mujeres puede ser en tres vertientes: física, sexual y psicológica y que además puede darse por parte de cualquier persona, incluyendo “...*el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar...*” (Organización de Estados Americanos, 1994).

En ese mismo sentido la Convención en comento impone, dentro de sus artículos 7 y 8, a los Estados Parte que reconocen este acuerdo internacional la obligación de:

- Adoptar políticas públicas dentro de sus leyes y acciones cotidianas que incidan en favor de la prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral en contra de las mujeres.
- Eliminar cualquier norma jurídica o práctica institucional que permita o tolere cualquier tipo de violencia o la discriminación por razón del género.
- Desarrollar mecanismos eficaces y eficientes de denuncia, investigación y reparación del daño cuando ocurran actos de violencia en los centros de trabajo, especialmente contra mujeres.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha abordado los casos relacionados con la violencia y discriminación dentro de los centros de trabajo, que implican violación a los derechos humanos de las y los trabajadores; es más, los asuntos que se enumeran a continuación no tratan exclusivamente la problemática de la violencia laboral, sino que han abordado otros temas como el acoso y la discriminación que ocurren en contextos laborales y la responsabilidad de los Estados al no garantizar un entorno laboral libre de violencia.

A continuación, algunos ejemplos:

Caso	País	Año	Contexto General	Contexto sobre la violencia
Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros)	Perú	2006	La corte realizó el estudio del caso por la destitución arbitraria de más de 200 trabajadores del Congreso de Perú, lo cuales fueron cesados sin el respeto a las formalidades del debido proceso e incumplimiento de las garantías laborales mínimas.	Si bien no aborda de forma directa la violencia laboral, indirectamente se relaciona con violaciones a los derechos laborales y la protección contra el abuso de poder. Se trata de un despido arbitrario, lo que se traduce en violencia estructural en el ámbito laboral, ya que los trabajadores fueron víctimas de abuso y de acciones arbitrarias por parte del Estado, sin protección efectiva y de sus derechos humanos laborales.
González y otras (Campo Algodonero)	México	2009	Este caso emblemático para México se refiere a la desaparición y asesinato de tres mujeres jóvenes en Ciudad Juárez, en el contexto de una grave violencia de género contra trabajadoras de la maquila.	Si bien esta sentencia no se refiere exclusivamente al tema de violencia laboral, sí aborda la falta de protección y condiciones laborales inseguras que enfrentan las mujeres en contextos laborales inseguros, como la industria maquiladora. La Corte reconoció que las mujeres de Ciudad Juárez tenían condiciones laborales que las exponían a riesgos de violencia, debido a factores como: largas jornadas

				laborales; trayecto inseguro del trabajo a la casa y la falta de medidas estatales para protegerlas. Esto implicó que el Estado mexicano fuese declarado responsable por no haberlas protegido de la violencia que enfrentaban, derivada, en parte, de sus condiciones laborales precarias, ya que los Estados deben garantizar un ambiente laboral seguro y libre de violencia para las personas trabajadoras.
Atala Riffo y Niñas	Chile	2012	En este asunto se analiza la discriminación por orientación sexual en el contexto de la custodia de hijos, pero tiene además implicaciones para el ámbito laboral, ya que la Corte consideró la discriminación y el acoso como violaciones a los derechos humanos en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.	La Corte Interamericana destacó que la discriminación es una forma de violencia, cuando se basa en la orientación sexual, género o cualquier otra condición personal o social en el lugar de trabajo y debe ser prevenida por los Estados.
Lagos del Campo	Perú	2017	Este es uno de los casos más relevantes con relación a los derechos laborales y la protección contra el acoso en el ámbito laboral.	Se reconoció la necesidad de protección de la persona trabajadora frente al acoso laboral y las represalias, como forma de violencia laboral.

			<p>Se estudió el caso de un trabajador despedido injustamente por haber denunciado públicamente prácticas laborales indebidas de su empleador.</p>	<p>Igualmente se declaró que la estabilidad laboral es parte del derecho a condiciones laborales justas. La Corte reconoció que la libertad de expresión de los trabajadores para denunciar abusos o irregularidades en materia laboral está protegida, y tomar represalias constituye una forma de acoso o violencia laboral. En esta sentencia se refuerza el respeto a la dignidad humana, al establecer que las condiciones laborales deben estar libres de violencia física, de represalias y abusos por parte de los empleadores.</p>
<p>López Soto y otros</p>	<p>Venezuela</p>	<p>2018</p>	<p>El asunto refiere el secuestro, esclavitud sexual y explotación laboral de Linda Loaiza López Soto; cierto es que el caso se centra en la esclavitud sexual; de igual modo abarca aspectos como la explotación laboral, que se considera una forma extrema de violencia laboral.</p>	<p>Se analizó la situación de explotación laboral de la víctima, derivado de un ciclo más amplio de violencia y abuso. Se destacó la obligación del Estado de proteger a las personas de la explotación laboral, incluyendo la obligación de investigar y sancionar actos de violencia laboral extrema y el trabajo forzado o la explotación.</p>

Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antonio de Jesús	Brasil	2020	Como ya comentamos en otro apartado, este caso se refiere a la responsabilidad del Estado Brasileño por la muerte de personas trabajadoras debido a condiciones inseguras en una fábrica de fuegos artificiales.	La violencia laboral está vinculada directamente con la negligencia en materia de seguridad laboral, lo que conlleva a un grave y fatal accidente. Las personas trabajadoras estuvieron expuestas a condiciones de trabajo extremadamente peligrosas sin medidas adecuadas para su protección.
Caso Extra-trabajadores del Organismo Judicial	Guatemala	2021	La Corte condenó al Estado de Guatemala por despedir de forma ilegal a trabajadores integrantes de un organismo judicial, por el hecho de haber participado en una huelga, lo que vulneró sus derechos laborales.	En este asunto, la violencia laboral se presenta en forma de represalias laborales, incluyendo despidos arbitrarios y hostigamiento hacia los trabajadores por ejercer su derecho a la huelga y organización colectiva.
Caso Digna Ochoa y familiares	México	2021	Esta sentencia contra México examina la falta de una investigación adecuada sobre la muerte de una defensora de derechos humanos. Se determinó que nuestro país no cumplió con su deber de protección ante ataques que ella sufrió.	De forma indirecta encontramos violencia laboral, la cual está relacionada con el hostigamiento y amenazas constantes hacia la víctima debido a su contexto laboral, consistente en la defensa de derechos humanos.

Caso Mina Cuero	Ecuador	2022	En este caso, la Corte abordó la responsabilidad de Ecuador por violar los derechos laborales de un oficial de policía que fue destituido sin un proceso justo, basado en una acusación sin pruebas suficientes.	La violencia laboral se centra en el trato abusivo hacia el trabajador, incluyendo su destitución sin respetar el debido proceso, así como no contar con un procedimiento transparente, afectando su derecho al trabajo digno.
-----------------	---------	------	--	--

Tabla 5. Criterios Interamericanos relacionados con violencia laboral
Fuente: Elaboración propia con datos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (<https://corteidh.or.cr/>)

Tratándose del Estado Mexicano contamos con un andamiaje normativo que regula lo relacionado con el tema laboral y la no violencia dentro de este contexto; así por ejemplo dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos el artículo 1° que prohíbe toda forma de discriminación, que afecte la dignidad humana, lo cual incluye cualquier tipo de violencia; en el artículo 4° se establece el derecho a la protección de la salud, lo cual incluye el vivir en un entorno libre de violencia; otro numeral importante es el 123° dentro del cual se aseguran condiciones laborales dignas y prevé mecanismos para evitar la violencia en el ámbito laboral.

Otro ordenamiento federal es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), dentro de la cual se define la violencia en los mismos términos que la Convención Belem Do Para y que ya establecimos anteriormente. Es importante destacar que, dentro del capítulo segundo, en su artículo 10 se mencionan como una de las modalidades de violencia, la que se realiza dentro del ámbito laboral y docente, que a letra señala:

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. (Congreso Federal, 2024)

Tratándose de la Ley Federal del Trabajo (LFT), encontramos el artículo 3 Bis, dentro del cual se prohíbe el acoso y el hostigamiento laboral, las cuales son consideradas como formas de violencia en contra de la persona trabajadora y por ende constituyen violaciones a los derechos humanos laborales; en ese mismo sentido, en el artículo 51 se le permite al trabajador rescindir su relación laboral sin responsabilidad cuando el empleador incurra en los actos ya señalados -acoso o violencia- y que afecten su dignidad; además dentro del artículo 132 fracción XXXI Bis se establece la obligación a las personas empleadoras a implementar, dentro del centro de trabajo, medidas que eviten la violencia, debiendo incluir sanciones contra quienes efectúen actos de acoso u hostigamiento.

En el Código Penal Federal dentro del numeral 259 Bis refiere que la persona que valiéndose de su posición jerárquica realice hostigamiento sexual dentro del cualquier contexto (incluyendo el ámbito laboral) es considerado un delito, mismo que se persigue a petición de la parte ofendida, y si fuese el caso de que la persona hostigadora fuera servidor público, se le puede inhabilitar en el empleo. En el artículo 225 del mismo ordenamiento encontramos los delitos que atentan contra la administración de justicia que los servidores públicos pudieran cometer y la fracción XXXIV señala que si obliga a una persona a renunciar a su empleo para “evitar

responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo” (Congreso de la Unión, 2024), también debe ser sancionado.

Mención especial merece la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas (LGPSD-MTP), la cual se enfoca en el combate a la trata de personas con fines de explotación, ya que en ella existe una relación directa y relevante con el ámbito laboral, especialmente cuando se trata de jornadas excesivas, condiciones laborales indignas o explotación laboral, todo lo cual califica como violencia.

Dicho ordenamiento en su artículo 10 fracciones IV y V señala que son delitos la explotación laboral y los trabajos forzados, los cuales son tipificados en los numerales 21 y 22 del mismo ordenamiento. Pero para efectos de este trabajo solo señalaremos lo contenido en las fracciones del artículo 21, particularmente su fracción cuarta, que fue adicionada en junio del 2024, y que a la letra dice:

“Artículo 21. Será sancionado..., quien explote laboralmente a una o más personas. Existe explotación laboral cuando una persona obtiene, directa o indirectamente, beneficio injustificable, económico o de otra índole, de manera ilícita, mediante el trabajo ajeno, sometiendo a la persona a prácticas que atenten contra su dignidad, tales como:

- I. Condiciones peligrosas o insalubres, sin las protecciones necesarias de acuerdo a la legislación laboral o las normas existentes para el desarrollo de una actividad o industria;
- II. Existencia de una manifiesta desproporción entre la cantidad de trabajo realizado y el pago efectuado por ello, o

III. Salario por debajo de lo legalmente establecido.

IV. Jornadas de trabajo por encima de lo estipulado por la Ley ..." (Congreso de la Unión, 2024)

Por lo tanto, una jornada laboral que exceda los límites que indica la Ley Federal del Trabajo (LFT) es ilícita y por lo tanto violenta la esfera de derechos humanos de las y los trabajadores en nuestro país.

También contamos con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, es una herramienta jurídica clave en la protección de salud mental en el ámbito laboral, la cual es de aplicación obligatoria en los centros de trabajo, ya que aborda la temática de la violencia laboral, el hostigamiento y acoso en el entorno organizacional. Esta norma regula los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse durante el trabajo, entre lo que podemos señalar:

- Jornadas laborales excesivas o cargas de trabajo inadecuadas.
- Liderazgo negativo o autoritario y malas relaciones interpersonales.
- Falta de control sobre el trabajo y eventos traumáticos severos.
- Condiciones insalubres, la falta de reconocimiento y desarrollo.

Lo anterior puede conllevar a situaciones como la ansiedad, trastornos del sueño, estrés grave e incluso el suicidio. Esta NOM también obliga a las empresas a llevar un control para la identificación

y análisis de los riesgos psicosociales dentro de la factoría, en función del número de personas trabajadoras que tengan a su cargo.

Centros de trabajo Empresas	Control de Riesgos psicosociales
Hasta 15 trabajadores	<p>Establecer una política de prevención de riesgos psicosociales y promoción de un entorno organizacional favorable.</p> <p>Identificar a trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, por ejemplo: Accidentes graves, Muertes en el trabajo o Violencia extrema.</p> <p>Canalizarlos para atención médica o psicológica especializada.</p> <p>Difundir información entre los trabajadores sobre: Factores de riesgo psicosocial, Consecuencias para la salud. Derechos laborales relacionados. Protocolo para reportar casos.</p> <p>Guardar registros de acciones realizadas.</p>
De 16 a 50 trabajadores	<p>Además, de lo señalado en la parte superior:</p> <p>Aplicar una evaluación de riesgos psicosociales utilizando los cuestionarios estandarizados de la STPS o equivalentes validados, de conformidad con lo establecido en la NOM.</p> <p>Registrar, analizar y conservar los resultados de dicha evaluación.</p> <p>Adoptar medidas de control cuando se detecten condiciones adversas.</p> <p>Capacitar a los mandos medios y superiores en prevención de riesgos psicosociales y promoción de entornos positivos.</p> <p>Establecer medidas preventivas</p>

Más de 50 trabajadores	<p>Se debe cumplir lo indicado en los dos puntos anteriores, además de:</p> <p>Evaluar el clima organizacional, a fin de contar con liderazgo positivo; una participación activa del personal, otorgar reconocimiento del desempeño y una correcta distribución de cargas de trabajo.</p> <p>Diseñar e implementar acciones correctivas y programas con acciones de intervención, cuando se detecten deficiencias.</p> <p>Elaborar e implementar programas para mejorar el entorno de trabajo.</p> <p>Establecer mecanismos internos de queja y atención a problemas relacionados con factores psicosociales.</p> <p>Monitorear de manera periódica las condiciones organizacionales y actualizar diagnósticos.</p> <p>Contar con evidencia documental que demuestre el debido cumplimiento del diagnóstico de riesgos, las acciones preventivas o correctivas, las capacitaciones y canalización de casos graves.</p>
------------------------	--

Tabla 6. Obligaciones Patronales de la NOMS 035
Fuente: Elaboración propia con datos de la
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
<https://sidof.segob.gob.mx/notas/5541828>

La NOM 035 además de imponer las obligaciones señaladas en la tabla que antecede, establece un programa para que las empresas o los empleadores atiendan los factores de riesgo psicosocial y prevenir la violencia, a fin de tener un entorno favorable en el centro de trabajo, mismo que deberá contener:

- a) Las áreas de trabajo y/o los trabajadores sujetos al programa;
- b) El tipo de acciones y las medidas de control que deberán adoptarse;

- c) Las fechas programadas para su realización;
- d) El control de los avances de la implementación del programa;
- e) La evaluación posterior a la aplicación de las medidas de control, en su caso, y
- f) El responsable de su ejecución. (Diario Oficial de la Federación, 2018)

Cabe destacar que esta norma mexicana no solo es de tipo técnica, sino que es un verdadero instrumento legal, una herramienta de protección laboral en favor de los derechos humanos de las y los trabajadores, que impone a las personas empleadoras el establecimiento de políticas en favor de prevención y erradicación de las víctimas de dicha violencia.

El máximo tribunal del poder judicial federal mexicano, ha señalado en un precedente aislado de la décima época, publicado en el Semanario Judicial de la Federación (SJF) en julio de 2014, bajo número de registro digital: 2006870 la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) que señala el:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o contro-

lar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. (Semanario judicial de la Federación, 2014)

Y de manera más reciente, se publicó en el Semanario Judicial de la Federación, dentro de la undécima época, la tesis aislada XVI-I.1o.C.T.7 L (11a.), bajo el registro digital: 2026843, que señala el:

HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL. EN LOS CASOS EN QUE EXISTAN INDICIOS SOBRE SU ACTUALIZACIÓN, EL JUZGADOR DEBE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y RECABAR DE OFICIO LAS PRUEBAS QUE ESTIME CONDUCENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE TALES HECHOS.

Hechos: En un juicio laboral una trabajadora aseveró que durante la relación de trabajo ocurrieron hechos que pudieran actualizar conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, por las cuales dio por terminado el vínculo de trabajo; sin embargo, la autoridad laboral invisibilizó tales manifestaciones, pues nada proveyó al respecto y resolvió el caso bajo una perspectiva tradicional.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en que existan indicios sobre la posible actualización de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, el juzgador debe aplicar la perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad sobre tales hechos.

Justificación: Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual debe implementarse un método en

toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Esta herramienta debe aplicarse en casos en que: (i) se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género; (ii) se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría; y, (iii) a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales. Entre los pasos que esta metodología señala se encuentran entre otros, el consistente en que en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, debe ordenarse el desahogo de las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones. Luego, el acoso y/u hostigamiento laboral (mobbing), así como el acoso y/u hostigamiento sexual constituyen prohibiciones que nacen a partir de dos derechos fundamentales: el derecho a un trabajo digno, convencional y constitucionalmente reconocido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, agregado el componente de género, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o. Bis define al hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el

ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas” y al acoso sexual como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. Por tanto, en casos en que se adviertan indicios de la posible actualización de cualquiera de estas conductas, la autoridad debe juzgar con perspectiva de género y recabar de oficio las pruebas que estime conducentes para el esclarecimiento de la verdad de tales hechos. Lo cual también es acorde con lo previsto en los artículos 782, 841 y 886 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el principio de realidad material, que impone la búsqueda de la verdad por encima de cualquier formalismo, así como el papel proactivo de las autoridades laborales en el desarrollo del proceso para allegarse de los elementos que permitan el dictado de resoluciones que resuelvan efectivamente el problema planteado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 293/2022. 16 de marzo de 2023. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Alberto González Ferreiro. Secretaria: Deanna Paola Quezada López. (Semanario Judicial de la Federación, 2023)

Por tanto, podemos establecer que la violencia en materia del trabajo se refiere a cualquier acto, conducta, práctica, comportamiento o amenaza que cause daño a la persona trabajadora a nivel físico, emocional o psicológico, independientemente de si se realiza de forma pública o privada, y que menoscabe su dignidad humana.

Es menester señalar que, la violencia dentro de los centros de trabajo toma diversas modalidades de maltrato que pueden ser perpetradas por la parte patronal o compañeros de trabajo, subordinados o incluso terceros, como clientes o proveedores, de ahí que, dentro del derecho laboral mexicano, estas conductas estén reguladas en diversas normativas nacionales y alineadas a estándares internacionales, para garantizar el respeto de los derechos de las y los trabajadores.

Actividad 6

Objetivos

1. Reconocer el concepto de violencia en materia laboral y las diversas modalidades que reviste
2. Analizar las diversas normatividades nacionales e internacionales en materia de violencia laboral

Desarrollo

- Mediante trabajo en equipo (3-5) analicen el contenido del capítulo 6 y comente las implicaciones legales del acoso y hostigamiento en materia laboral.
- Posteriormente buscarán en internet películas relacionadas con el mundo del trabajo y presentarán de forma creativa en infografía, video corto, Prezi, PowerPoint o cualquier paquetería su trabajo colaborativo. Sirva de ejemplo el siguiente vídeo:
https://www.youtube.com/watch?v=WVj05a_xhpE
- Elaboren un guion en su cuaderno de notas y desarrollen una breve reflexión de dos cuartillas con dicho trabajo.
- Usa conectores y fundamenta legalmente con normatividad del Sistema Universal y del Sistema Interamericano, vinculando los ordenamientos mexicanos.
- En plenaria comentar el contenido de lo realizado.

Materiales

- Lectura del capítulo sexto
- Cuaderno de apuntes
- Lapicero azul o negro
- Hojas blancas.
- Hojas recicladas

Autoevaluación

Señala las respuestas que consideras correctas:

1. Normatividad que señala que la violencia y el acoso son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico

- a.** Convenio OIT 190
- b.** Convención Belem Do Para
- c.** Ley Federal del Trabajo

2. Caso de la Corte Interamericana más relevante que reconoce la necesidad de protección de la persona trabajadora frente al acoso laboral y que declaró que la estabilidad laboral es parte del derecho a condiciones laborales justas.

- a.** González y otras Vs. México
- b.** Lagos del Campo Vs. Perú
- c.** Trabajadores Cesados del Congreso Vs. Perú

3. Sinónimo de acoso laboral

- a.** Grooming
- b.** Mobbing
- c.** Gaslighting

4. Normativa internacional de 1979 que habla sobre la eliminación cualquier forma de discriminación en contra de la mujer

a. Belem Do Para

b. CEDWA

c. PIDESC

5. Normativa mexicana que regula los factores de riesgos psicosociales, incluida la violencia laboral

a. NOM-035-STPS-2018

b. Ley Federal del Trabajo

c. Código Penal Federal

RESPUESTAS A LAS AUTOEVALUACIONES

CAPÍTULO 1. Señala las respuestas que consideras correctas:

1. La opinión consultiva 27/21 emitida por la Corte interamericana, define al trabajo decente como:

b. Aquel que debe promover los derechos fundamentales del trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social

2. Organismo Internacional que vela por el derecho humano al trabajo:

b. Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas

3. El concepto de trabajo digno o decente se utiliza como sinónimo en los diversos ordenamientos legales que mencionan este:

c. Cierto, los ordenamientos hablan de trabajo decente y otros de trabajo digno.

4. Entidad administrativa en México responsable de velar por el cumplimiento de la normativa laboral respecto del trabajo digno o decente:

c. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

5. Objetivo del Desarrollo Sostenible que vela por el trabajo decente:

b. Número 08

CAPÍTULO 2. Señala las respuestas que consideras correctas:

1. A la igualdad sustantiva también se le da el nombre de:

b. Igualdad de hecho

2. Ordenamiento Internacional que da origen a la Ley General para la Igualdad de mujeres y hombres en México

a. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

3. Normatividad en México que es de cumplimiento voluntario en materia del trabajo:

c. Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación

4. Objetivo del Desarrollo Sostenible que vela por la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo:

c. Número 05

5. Convenio que México, aún no ratifica, y que está directamente con la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras:

a. CT 156

CAPÍTULO 3. Señala las respuestas que consideras correctas:

1. Instrumento Legal en materia internacional que regula por primera vez el derecho del trabajo

a. Tratado de Paz de Versalles

2. ¿Cuál es el aspecto central del trabajo como derecho?

b. Garantía de condiciones laborales justas y equitativas.

3. ¿Qué derecho humano se consagra en el artículo 5° de nuestra Carta Magna Mexicana?

a. Libertad del trabajo

4. ¿Qué implica el trabajo como deber social?

b. Responsabilidad social colectiva y contribuir al desarrollo y bienestar común.

5. ¿Qué significa la dualidad del trabajo como derecho y deber social?

b. Equilibrio entre participación ciudadana y respeto de los derechos humanos.

CAPÍTULO 4. Señala las respuestas que consideras correctas:

1. Ordenamiento jurídico nacional interno que reglamenta que el trabajo no es objeto de comercio:

a. Ley Federal del Trabajo

2. Convenio de la OIT que habla sobre la abolición del trabajo forzoso:

a. 29

3. Que ordenamiento internacional señala que se deben tomar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, para que de aquí al 2025 se ponga fin al trabajo infantil:

a. Objetivos del Desarrollo Sostenible

4. Año en que se actualizó el Convenio 29 de la OIT, mediante la elaboración del protocolo para prohibir el trabajo forzoso

b. 2014

5. La aseveración de que el trabajo no se considera objeto de comercio se fundamenta principalmente en principios de naturaleza:

b. ética y social

CAPÍTULO 5. Señala las respuestas que consideras correctas:

1. El Convenio 159 de la OIT regula la no discriminación desde el siguiente paradigma:

c. La no discriminación para personas con discapacidad

2. Siglas de la Convención Internacional de Naciones Unidas del año de 1979 que prohíbe la discriminación en contra las mujeres en diversos ámbitos, incluido el empleo Ordenamiento Mexicano de mayor jerarquía que regula el Derecho del Trabajo:

a. CEDAW

3. Organismo Internacional que ha emitido sentencias en contra del Estado Brasileño por violentar el derecho humano al trabajo y la discriminación en materia laboral:

c. Corte Interamericana de Derechos Humanos

4. *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales* es un documento internacional que se encuentra dentro de rubro de:

b. Informe Temático

5. Sentencia Emblemática de 2012 en contra del Estado Chileno que prohíbe la discriminación por orientación sexual o género:

a. Caso Atala y niñas Vs. Chile

CAPÍTULO 6. Señala las respuestas que consideras correctas:

1. Normatividad que señala que la violencia y el acoso son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico

a. Convenio OIT 190

2. Caso de la Corte Interamericana más relevante que reconoce la necesidad de protección de la persona trabajadora frente al acoso laboral y que declaró que la estabilidad laboral es parte del derecho a condiciones laborales justas.

b. Lagos del Campo Vs. Perú

3. Sinónimo de acoso laboral

b. Mobbing

4. Normativa internacional de 1979 que habla sobre la eliminación cualquier forma de discriminación en contra de la mujer

b. CEDWA

5. Normativa mexicana que regula los factores de riesgos psicosociales, incluida la violencia laboral

a. NOM-035-STPS-2018

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arteaga Dirzo, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. . *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(27), 3-22. doi:) <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>

Cámara de Diputados. (2023 de noviembre de 2023). *Leyes Federales Vigentes*. Obtenido de Ley Federal del Trabajo: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Compendio sobre la igualdad y no discriminación: Estandares Interamericanos*. Washington: Organización de Estados Americanos. Recuperado el 18 de febrero de 2024, de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y Derechos Humanos en el trabajo* (primera ed., Vol. 1). Ciudad de México, CDMX, México: CNDH. Recuperado el 12 de noviembre de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>

Congreso de la Unión. (07 de junio de 2024). *Cámara de Diputados*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSED-MTP.pdf>

Congreso de la Unión. (07 de junio de 2024). *Camara de Diputados* . Obtenido de Leyes Federales Vigentes: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>

Congreso Federal. (28 de noviembre de 2023). *Cámara de Diputados*. Obtenido de Leyes Federales Vigentes: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Congreso Federal. (28 de noviembre de 2023). *Cámara de Diputados. “LXV Legislatura de la Paridad, la Inclusión y la Diversidad”*. Obtenido de Leyes Federales Vigentes: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ligimh.htm>

Congreso Federal. (16 de diciembre de 2024). *Camara de Diputados*. Obtenido de Leyes Federales: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (24 de febrero de 2012). Obtenido de https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_239_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (20 de octubre de 2016). Obtenido de https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de agosto de 2016). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_315_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (08 de febrero de 2018). Obtenido de https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_348_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (15 de julio de 2020). Obtenido de https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_407_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (05 de mayo de 2021). *Opiniones Consultivas*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (04 de febrero de 2022). Obtenido de https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_449_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de julio de 2023). *CoIDH*. Obtenido de Protegiendo Derechos: https://corteidh.or.cr/docs/tramite/dos_santos_nascimento_y_otra.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (29 de noviembre de 2023). *Cuadernillo de Jurisprudencia Num. 14*. Obtenido de <https://corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (28 de noviembre de 2023). *Opiniones Consultivas*. Obtenido de México: https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf

Diario Oficial de la Federación. (23 de octubre de 2018). *Secretaría de Gobernación*. Obtenido de <https://sidof.segob.gob.mx/notas/5541828>

Díaz Hernández, R. E. (2024). Factores comparativos entre el trabajo decente e informal que conducen al crecimiento económico en México. *ULEAM Bahía Magazine (UBM)*, 5(8), 17-25. doi:<https://doi.org/10.56124/ubm.v5i8>

Diccionario de la Real Academia Española. (10 de noviembre de 2023). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/digno>

Diccionario de la Real Academia Española. (10 de noviembre de 2023). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/decente>

Diccionario de la Real Academia Española. (15 de enero de 2024). *Diccinoario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/deber>

Gobierno de México. (28 de noviembre de 2023). *Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Obtenido de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (10 de diciembre de 2008). *Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de Instrumentos de Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-economic-social-and>

Naciones Unidas. (28 de noviembre de 2023). *Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de Instrumentos de Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas. (15 de enero de 2024). *Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de Tablero Interactivo sobre el estado de la ratificación: <https://indicators.ohchr.org/>

Naciones Unidas. (S/F). *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Científico-Técnico, Organización Mundial de la Salud, Oficina Regional para la Américas de la OMS, Washington D.C. Recuperado el 12 de agosto de 2024

Organización de Estados Americanos. (22 de noviembre de 1969). *Tratados Utilaterales*. Obtenido de Convección Americana sobre Derechos Humanos: http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Organización de Estados Americanos. (17 de noviembre de 1988). *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Protocolo de San Salvador: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp>

Organización de Estados Americanos. (6-10 de junio de 1994). *OEA*. Obtenido de [https://www.oas.org/es/cim/docs/Belem-do-Para\[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/Belem-do-Para[SP].pdf)

Organización de Estados Americanos. (10 de agosto de 1995). *OAS*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf#:~:text=Para%20los%20efectos%20de%20esta%20Convencihttps://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Organización de Estados Americanos. (15 de enero de 2024). *OEA. Departamento de Derecho Internacional*. Obtenido de *Tratados y Acuerdos*. *Tratados Multilaterales*: https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.asp

Organización de Naciones Unidas. (06 de febrero de 2006). *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)*. Recuperado el 10 de noviembre de 2023, de *Observación general N° 18*: <https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>

Organización de Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de los Derechos*. New York City: Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (junio de 1999). *Conferencia Internacional del Trabajo*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo Ginebra: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#La%20Declaraci%C3%B3n%20de>

Organización Internacional del Trabajo. (junio de 1999). *Memoria del Director General*. Obtenido de Oficina de Trabajo Ginebra: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (21 de junio de 2019). *Information System on International Labour Standards*. Obtenido de NORMALEX: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

Organización Internacional del Trabajo. (05 de noviembre de 2023). *NORMALEX*. Obtenido de Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503

Organización Internacional del Trabajo. (28 de noviembre de 2023). *NORMALEX*. Obtenido de Information System on International Labour Standards: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Organización Internacional del Trabajo. (30 de octubre de 2023). Tesoro de la OIT. Obtenido de Trabajo Decente: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1601661736.html>

Organización Internacional del Trabajo. (05 de noviembre de 2023). *NORMALEX*. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20040::FIND:::>

Parisotto, A. (05 de noviembre de 2023). *Naciones Unidas*. Obtenido de Crónica ONU: <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>

Rochín Mozqueda, L. (2023). Derechos humanos y la situación de los derechos laborales en México y Jalisco. *Realidad y Reflexión*, 1(58), 112-130. doi: <https://doi.org/10.5377/ryr.v1i58.17399>

Segunda Sala SCJN. (08 de agosto de 2014). *Semanario Judicial de la Federación*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2007074>

Semanario judicial de la Federación. (04 de julio de 2014). *Buscador Jurídico*. Obtenido de https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/aPI1MHYBN_4klb4H-9_t

Semanario Judicial de la Federación. (07 de julio de 2023). *Buscador Jurídico*. Obtenido de <https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/GQKWMYkBvbG1R-DkaBbIE/%22Violencia%20contra%20la%20mujer%22>

Sociedad de las Naciones. (12 de enero de 2024). *Depósito de Investigación. Universidad de Sevilla*. Obtenido de El Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes: <https://idus.us.es/handle/11441/109400>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (noviembre de 2022). Derecho del Trabajo. (C. d. SCJN, Ed.) *Cuadernos de Jurisprudencia*, 1(17), 101-103. Recuperado el 05 de noviembre de 2023, de https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scjn/publicacion/2023-01/CUADERNO%2017_DH_DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20TOMO%201_FINAL%20DIGITAL.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (28 de noviembre de 2023). *Semanario Judicial de la Federación*. Obtenido de Tesis: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2015679>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (28 de noviembre de 2023). *Semanario Judicial de la Federación*. Obtenido de Tesis: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005533>

Trejo Sánchez, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(24), 133-124. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10814>

UN Economic and Social Council. (06 de febrero de 2006). *RefWorld*. Recuperado el 05 de noviembre de 2023, de Observación general N° 18 : El derecho al trabajo: <https://www.refworld.org.es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>

UN Women. (29 de 01 de 1992). *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Veschi, B. (15 de enero de 2024). *Etimología. El origen de la Palabra*. Obtenido de Cultura: <https://etimologia.com/deber/>

Vídeos:

https://www.youtube.com/watch?v=lvVmv8k_qX0&t=28s

<https://www.youtube.com/watch?v=3Y7k-VVA64I>

<https://www.youtube.com/watch?v=tjC7BP3bEQc>

<https://www.youtube.com/watch?v=IMXpVPfPxBQ>

<https://www.youtube.com/shorts/Xa7XKoCzwYM>

https://www.youtube.com/watch?v=VVj05a_xhpE

El Derecho Laboral Mexicano es vital para equilibrar las relaciones entre trabajadoras, trabajadores y empleadores, promoviendo justicia social, respeto a los derechos humanos y perspectiva de género. Este libro ofrece una reflexión profunda sobre los principios éticos que sustentan esta rama del derecho: dignidad humana, igualdad sustantiva y no discriminación.

A partir del análisis de normativas nacionales e internacionales, como la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, convenios de la OIT y criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se aborda el trabajo como un derecho y deber social, enfatizando valores clave como el trabajo digno, la irrenunciabilidad de derechos y un entorno libre de violencia, indispensables para construir una sociedad más justa y equitativa.

Dirigido especialmente a estudiantes universitarios interesados en el ámbito laboral, este texto invita a comprender y aplicar estos principios no sólo desde la técnica legal, sino desde una responsabilidad ética que prepara para enfrentar los desafíos profesionales. Al interiorizar estos valores, podrán contribuir a un ambiente laboral que respete la dignidad humana y los derechos fundamentales, sin dejar de lado la viabilidad económica de las empresas.

ISBN: 978-607-5905-31-0

