

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA LABORAL

Jorge Martínez Martínez

CAPÍTULO II

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA LABORAL

Jorge Martínez Martínez*

SUMARIO: I. Introducción; II. Los Derechos Humanos; III. Los Derechos Humanos en materia de trabajo; IV. Irrenunciabilidad de derechos; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

A partir de la vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos en nuestro país en el año 2011, el tema se convierte en una referencia obligada no sólo desde el punto de vista del estudio del Derecho Constitucional, sino también del Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La relevancia deriva de la necesidad del conocimiento y estudio de los Derechos Humanos de los trabajadores para todos los operadores jurídicos, pero también para los propios factores de la producción, quienes, al ser sujetos de las relaciones de trabajo, deben observar la normatividad aplicable y además están expuestos a que se violen sus derechos.

En la práctica, es muy común encontrar vulneraciones a los Derechos Humanos de los trabajadores, ya sea por desconocimiento o porque los patrones pueden aprovecharse de la condición de vulnerabilidad de aquellos. Por otra parte, también llega a suceder en el ámbito de la justicia laboral que el referido desconocimiento produzca una sobre tutela de los Derechos Humanos, derivada muy probablemente de una percepción sesgada del alcance de la suplencia de la queja, de lo que fue, por ejemplo, la reversión de la carga de la prueba, o de la propia forma en que deben ponderarse y tutelarse los mencionados derechos.

Ambos extremos son riesgosos, ya que constituyen desequilibrios entre los factores de la producción y pueden llegar a consecuencias que impactan a la sociedad en general. Es por ello que en el presente capítulo se pretende hacer una explicación de lo que son los Derechos Humanos, específicamente en materia laboral, con énfasis en su irrenunciabilidad.

II. Los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos, a pesar de ubicarse para su estudio dentro de la corriente epistemológica jurídica más antigua, es decir, la iusnaturalista clásica, son una concepción del mundo moderno al ser concebidos y reconocidos como tales a partir de la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, la cual, a su vez, es el resultado del cambio de paradigma estatal, producto de la Revolución Francesa.

* Doctor en Derecho Público, Investigador Nacional Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCyT. Académico de carrera de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana.

Lo anterior se debió al cambio en la percepción del sometimiento entre gobernantes y gobernados, ya que el Estado se transformó en aquel momento, pues la autoridad de los reyes se veía severamente cuestionada, además del planteamiento de que los derechos o libertades esenciales del ser humano no deberían admitir limitación alguna. Los Derechos Humanos tienen como fundamento la dignidad de la persona humana, son inherentes al ser humano y las limitaciones a los mismos se producen únicamente cuando se enfrentan a otros derechos de la misma naturaleza; por lo tanto, hoy en día es posible afirmar que las restricciones únicamente son aceptadas cuando se realiza un adecuado ejercicio de ponderación en la solución de controversias.

Las guerras mundiales y el desánimo como resultado de la devastación moral que se había vivido, a la par que generaron constitucionalmente el Estado de bienestar, también produjeron una mayor preocupación por proteger los Derechos Humanos. Según Ana Elizabeth Villalta, en 1945 se llevó a cabo en México la *Conferencia de Chapultepec sobre problemas de la guerra y de la paz*, donde quedó establecida la necesidad de proteger internacionalmente los Derechos Humanos y se adoptó la resolución XL sobre “Protección Internacional de los Derechos Esenciales del Hombre”, que constituyó el antecedente de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* (Villalta Vizcarra, 2008).

La *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, es el documento que dio origen a la OEA. Esta Carta fue suscrita el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana y entró en vigor el 13 de diciembre de 1951. En ella se reconocen diversos Derechos Humanos, además de que en la misma conferencia que originó el mencionado documento, se presentó y aprobó la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*.

En esta última, se reconocieron derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Consta de 38 artículos, y en su preámbulo expresa que: “Los deberes de orden jurídico presuponen otros, de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan”. Esto significa que en buena medida el respeto y la tutela de los Derechos Humanos deontológicamente se sustentan en la moral.

Es a partir de los documentos a los que se ha hecho referencia, la *Carta de la Organización de los Estados Americanos* y la *Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre*, que surge el sistema americano de protección de Derechos Humanos. Aunque la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* se adopta por la Organización de las Naciones Unidas en el mismo año, esta es de fecha posterior, del 10 de diciembre de 1948.

El surgimiento de los órganos que constituyen el sistema americano de protección de Derechos Humanos, que son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se fundamenta en la *Carta de la Organización de los Estados Americanos* y en la *Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José*.

La *Carta de la OEA* fue reformada en el año 1967 en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria que tuvo lugar en Buenos Aires y en 1985 por el Protocolo de Cartagena de Indias, que fue suscrito durante el decimocuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la organización. Posteriormente, el *Protocolo de Washington* de 1992 adicionó a los propósitos fundamentales de la organización el promover el desarrollo de los Estados parte y erradicar la pobreza.

Los Derechos Humanos han sido regulados por el Derecho Internacional en su actual denominación a partir de la *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, la *Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre* y la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. El Derecho Internacional es la rama del Derecho que ha contribuido en gran medida a la tutela de los Derechos Humanos, al regular a los organismos internacionales encargados de su protección. Estos se han configurado regionalmente, y existen sistemas americano, europeo y africano de protección a los Derechos Humanos.

En esta materia, se han hecho grandes esfuerzos por parte de diversos Estados para incrementar y hacer efectivo el respeto y la tutela de estos derechos. Sin embargo, subsisten Estados, como es el caso de los Estados Unidos de América, que dada su fuerza en el plano internacional, se muestran renuentes a ser parte de tratados internacionales y, aún más, a aceptar la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esta falta de sometimiento a dicho órgano jurisdiccional internacional trae como consecuencia que se sigan vulnerando este tipo de derechos y provocando indefensión de los sujetos pasivos o víctimas. Por ello, esta es una crítica fundamental y se vislumbra como una tarea pendiente en la que falta mucho por avanzar.

La única forma de combatir esta situación es el sometimiento de los Estados a los órganos jurisdiccionales que se han dispuesto para tal efecto. Pero ahí no acaba el problema, ya que las resoluciones de dichos órganos, en ocasiones, no tienen la eficacia debida, y los Estados, mediante el manejo de su Derecho interno, incumplen parcialmente las resoluciones que emite la Corte Interamericana. Lo cual, a su vez, es una violación al principio de *pacta sunt servanda*.

Desde el año 2010, y derivado de los efectos del expediente varios 912/2010, del índice de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es que ha trascendido al derecho interno lo resuelto por las instancias internacionales a partir de lo establecido en los tratados internacionales. Esto se ha denominado control de convencionalidad y ha quedado establecido por la tesis aislada emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno, bajo el número LXVII/2011 en diciembre de 2011, y de rubro CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN UN MODELO DE CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD. Lo cual ha sido de gran trascendencia para el sistema jurídico mexicano en conjunto, porque a partir de ahí se ha cambiado hacia el paradigma constitucional de los Derechos Humanos; incluso se reconoce el principio *pro persona*, que en el caso de la materia laboral, debe aplicarse conjuntamente con el principio *in dubio pro operario*.

La superioridad del derecho internacional, hasta el día de hoy en México, es una realidad en tratándose de Derechos Humanos. Además, desde la óptica del derecho internacional, se sustenta en la teoría mencionada, que desde hace más de cuarenta años ya encontraba igualmente fundamento jurídico en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969.

En el mismo sentido, doctrinalmente se opinaba desde hace más de dos décadas:

En lo personal nos inclinamos por sustentar el anterior criterio de que la norma internacional ha de prevalecer por encima de lo que disponga la norma interna [...] Es la única manera de mantener la armonía de la comunidad internacional, a base de una sumisión de los Estados a la norma jurídica internacional. Los Estados que aún conservan en su orden jurídico interno reglas de supremacía del Derecho interno, deben derogarlas (Arellano García, 1997).

Las expresiones como la anterior colisionaban o contravenían la esencia del pensamiento de la doctrina constitucional, tanto mexicana como extranjera. Cada rama del derecho era vista parcialmente desde su concepción, por lo que interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como la trasunta, han transformado la forma de pensar de los operadores jurídicos. Por lo tanto, se encuentran en un período de adaptación.

Esto se debe a que los mecanismos de tutela de los Derechos Humanos han existido desde que se crearon la *Carta de la OEA* y la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Sin embargo, en la práctica, el accionar del sistema interamericano de protección ha sido altamente costoso y las resoluciones eran ineficaces. Esto se evitará a partir de las reformas y el cambio de paradigma que se ha producido.

Por lo anterior, es necesaria la implementación y/o el mejoramiento de los mecanismos jurídicos que posibiliten a la Corte Interamericana de Derechos Humanos supervisar el cumplimiento de sus sentencias, como ya lo hace en algunos casos.

El tema de los Derechos Humanos es altamente dinámico, por lo que es necesario que el sistema jurídico se adapte permanentemente. Tal como ya lo había hecho la Unión Europea de modo similar a partir del Tratado de Maastricht a través de la adecuación de su derecho interno, incluidas, por supuesto, sus constituciones. De modo que el fenómeno o proceso que se presenta de la internacionalización de los Derechos Humanos y su impacto en México ciertamente es un hito en la historia del Derecho mexicano, que marca el comienzo de otro paradigma en el sistema jurídico del país.

III. Los Derechos Humanos en materia de trabajo

Una vez que se ha expuesto el reconocimiento supranacional y constitucional, es posible afirmar que desde el año 2011 hemos entrado al denominado paradigma constitucional de los Derechos Humanos. Por lo tanto, su estudio, tutela y aplicación deben ser acordes a ello.

Los Derechos Humanos en materia de trabajo pertenecen a la segunda generación, es decir, los económicos, sociales y culturales. Son producto de la evolución en su reconocimiento, y esto ha complicado su aplicación y/o tutela adecuada.

Al tratarse de derechos de segunda generación, su reconocimiento deriva de la adopción del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, de fecha 16 de diciembre de 1966, el cual entró en vigor en fecha 3 de enero de 1976, conforme al Artículo 27° de dicho tratado.

Los Derechos Humanos en materia de trabajo y Seguridad Social están reconocidos en los Artículos 6° al 9° del referido documento. Entendida sin menoscabo de la interpretación que se haga de los mismos, que debe ser extensiva y/o restrictiva en concordancia con el principio *pro persona* reconocido en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Concretamente en su aplicación y/o tutela, hay que llevarla a cabo bajo el denominado test de proporcionalidad, que deriva del principio del mismo nombre al que se ha referido Robert Alexy en su teoría de los principios. Es decir, donde se determine la idoneidad, la necesidad de la medida y la proporcionalidad en sentido estricto. Esta última referida a la optimización de Pareto, que a su vez implica hacer un análisis de lo que produce provecho beneficio a la sociedad sin que, por ello, se perjudique a otros. En tal el mencionado autor expresa que:

De acuerdo con la definición estándar de la teoría de los principios, los principios son normas que ordenan que algo se realice en la mayor medida posible, de acuerdo con las posibilidades fácticas y jurídicas. Como consecuencia los principios son mandatos de optimización, que se caracterizan por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferentes grados y de que la medida ordenada en que deben cumplirse no sólo depende de las posibilidades fácticas sino también de las posibilidades jurídicas (Alexy, 2003).

Lo expuesto cobra especial relevancia en el ámbito de los Derechos Humanos en materia de trabajo, ya que ambos factores de la producción tienen derechos y buscan la optimización en la aplicación de la normatividad en la solución de conflictos, que comienza con el entendimiento de esta cuestión por parte de los operadores jurídicos. Esta ha sido una tarea compleja desde la vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos; no obstante, debe ser gradual y acorde también especialmente al principio de progresividad de los Derechos Humanos.

Aunado a lo anterior, debe tenerse también cautela cuando se plantea o resuelve un asunto en el que se ven implicados los Derechos Humanos en materia de trabajo, ya que la ponderación puede aplicarse desde un punto de vista muy simplista y bajo la óptica también del utilitarismo jurídico, donde se optará por el beneficio de la mayoría o incluso de los derechos colectivos respecto a los individuales. Sobre todo en búsqueda de un argumento que pretenda justificar una decisión judicial o incluso una conciliación en donde se renuncia a algunos Derechos Humanos o se protegen otros, bajo una aparente racionalidad o ponderación, que siempre pueden resultar cuestionables.

De hecho, la ponderación ha presentado dos objeciones, que son el rechazo a la racionalidad de ésta:

[...] Esta objeción rechaza la idea de que la ponderación sea un procedimiento racional. Se dice que consiste en una figura retórica que permite niveles de subjetividad ilimitados. Las razones de esta objeción, como sostiene Habermas, que “no existen estándares racionales” para ponderar (Ibáñez y Alexy 2016).

Y por otro lado la segunda de las objeciones de acuerdo al autor citado es que lo correcto o incorrecto, lo adecuado o inadecuado queda sometido a una esfera de valores, pero no a las alternativas reales de una decisión correcta; en tal sentido Alexy, formula una opinión a partir de lo expresado por Habermas y afirma que: “Se ha dicho que la “ponderación de valores” puede orientar un juicio en cuanto a su resultado, pero no puede justificar ese resultado.”

Ahora bien, es fundamental conocer que se ha hecho referencia al *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* en los numerales 6 al 9, el cual dispone lo siguiente:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Para efectos didácticos se propone un catálogo de los Derechos Humanos en materia de trabajo, el cual queda como sigue:

- Derecho al trabajo
- Libertad de trabajo
- Salario remunerador
- Derecho a la estabilidad o permanencia en el empleo
- Indemnización por pérdida del empleo
- Igualdad de trabajo
- Jornada máxima
- Descansos y vacaciones
- Derecho a la vivienda
- Derecho a la promoción y ascenso en el trabajo
- Derecho a la participación en las utilidades
- Capacitación y adiestramiento
- Derecho de seguridad e higiene
- Derecho a dirimir los conflictos
- Derechos de los menores trabajadores
- Derechos de las mujeres trabajadoras
- Derechos colectivos
- Derecho de asociación
- Derecho de sindicación
- Derecho de huelga
- Derecho al pleno empleo
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición del trabajo forzoso
- Derecho a la seguridad social

Todos los cuales deben estudiarse y aplicarse bajo la óptica de los Derechos Humanos en su conjunto. Es apremiante recordar su esencia indisponible, tanto para quienes son titulares de los mismos como para el Estado, ya que tienen una relevancia especial que no puede subordinarse, sino limitarse al estar en contraposición con derechos de la misma naturaleza, bajo la prueba de proporcionalidad al que ya se ha hecho referencia. Igualmente, cobra especial relevancia mencionar el principio de progresividad, el cual implica que no puede haber regresiones sobre lo que comúnmente se conocen como conquistas laborales, lo cual admite excepciones debido a que no puede haber avances ilimitados, que irían indudablemente en detrimento de las fuentes de trabajo.

Las excepciones a las que se ha hecho referencia son de explorado derecho, pues muchas veces, en tratándose de contratación colectiva, se pueden apreciar prestaciones que se han suprimido. Como se ha comentado, la realidad se impone respecto a este tipo de planteamientos teóricos, en virtud de que las normas de trabajo deben dirigirse hacia la preservación de las fuentes de empleo. De manera que, si es necesaria la disminución de prestaciones, la ley de la materia permite hacerlo.

IV. Irrenunciabilidad de derechos

Una de las cuestiones fundamentales cuando se aborda la explicación de los Derechos Humanos en cualquier rama del derecho es su irrenunciabilidad, la cual debe ser vista conjuntamente con la inalienabilidad. Ambas características, en un sentido práctico, deben entenderse como la indisponibilidad de los mismos para el Estado, lo cual se debe a su esencia y características que los hacen especialmente relevantes y sobre la que no puede subordinarse ningún tipo de interés, sino única y exclusivamente otros derechos de la misma naturaleza, siempre y cuando, como ya se ha mencionado, se haga un adecuado ejercicio de ponderación (con los riesgos también ya descritos).

Esta explicación obedece a la intención de darle un sentido práctico al entendimiento y tutela de los Derechos Humanos, porque en tratándose de éstos, al surgir los conflictos de naturaleza laboral, deben dirimirse mediante la conciliación o bien la emisión de una sentencia pronunciada por los jueces de trabajo. Por ende, la indisponibilidad por parte del Estado se refiere a que será nula toda renuncia de derechos, la que deriva de la naturaleza jurídica de éstos.

Restricción que resulta admisible solo en principio, ya que, por ejemplo, en tratándose de conciliación, ambas partes deben hacer concesiones sobre sus pretensiones con la finalidad de encontrar el equilibrio o el justo medio, lo cual puede llegar a ser sumamente complicado, dependiendo del caso concreto, pues debe tenerse en cuenta que “El derecho del trabajo se construye sobre la constatación de que, en la relación laboral, las asimetrías de poder desequilibran cualquier intento de coordinación entre partes iguales [...]” (Gamonal & Pino, 2024.)

De esta manera, también es menester explicar que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada en favor de la tutela de los Derechos Humanos de los trabajadores, lo cual permite también sostener que existe una relación indisoluble entre la irrenunciabilidad de los derechos y la nulidad del acto que llegaste a vulnerarlos, porque de hacerlo, se contradice al orden jurídico positivo, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

A su vez, se atenta contra los principios que rigen el derecho del trabajo, tanto sustantivos como adjetivos, se hace nugatoria su naturaleza jurídica, así como la integridad del Estado constitucional de derecho.

Asimismo la doctrin expresa en el mismo sentido que: “[...] la imposibilidad legal de la privación voluntaria de un beneficio que otorga el derecho del trabajo a favor de la persona que intenta la renuncia de lo que está vedado.” (Sánchez Castañeda, 2005).

Cuando se ha hecho referencia a la imposibilidad de renuncia, debe entenderse y estar en concordancia con el *corpus* de doctrina, ya que ha sido el medio que ha tenido el legislador para proteger a los trabajadores, incluso contra ellos mismos, tal como lo ha sostenido Néstor de Buen (2010).

A lo que se refiere el autor en comentario es que en muchas ocasiones, la necesidad se impone y el trabajador se ve forzado a renunciar a ciertos derechos con tal de obtener alguna remuneración o resolver un conflicto. Pero es tal la necesidad económica que tiene en ese momento que acepta una solución desventajosa. De esta manera, las limitantes que establece la ley de la materia protegen a los trabajadores en congruencia con su pertenencia al derecho social.

De hecho, el contar con un nuevo modelo de justicia laboral, ha producido y agudizado algunas dificultades para la solución de los conflictos de trabajo desde la etapa de conciliación prejudicial, sobre todo porque la desigualdad de las partes sigue sin superarse:

[...] una de las críticas de fondo más importantes que se han hecho la conciliación laboral, es que considera que la posibilidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio tiene que partir de la buena voluntad y la disposición de las partes para lograrlo, de tal manera que aplicarlas en contra de la naturaleza misma de la conciliación; de igual manera, se tiene el temor en la vía de los hechos aquella desigualdad que siempre se ha argumentado como motivación histórica del surgimiento del derecho del trabajo no esté presente en los procedimientos de conciliación, y que esto se traduzca en acuerdos desventajosos para los trabajadores. (Reynoso Castillo, 2024)

Situación que se produce de forma y fondo, ya que muchas veces resulta más importante cumplir con indicadores de acuerdo a la métrica de solución de conflictos, a que la solución sea adecuada y acorde a la mayor tutela de Derechos Humanos, al respecto, Casas Ramos (2019) ha sostenido ya en ocasiones anteriores que:

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

Y es que en la práctica se ha observado renuncia de derechos en convenios sancionados por las autoridades laborales, que evidentemente deberían ser nulos; no obstante, lo que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 17/2015, bajo el rubro CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010). En la que se sostiene lo contrario, muy probablemente en la búsqueda de `seguridad o certidumbre jurídica; aunque no por ello deja de ser cuestionable una decisión judicial de este tipo.

Habrà que ver cuál es la opinión de los intérpretes del derecho en esta nueva etapa tanto de la jurisprudencia como del nuevo modelo de justicia laboral. Se insiste en que los Derechos Humanos son irrenunciables, por lo que no requieren de una declaración judicial posterior de nulidad o bien no debería poder adquirirse la calidad de cosa juzgada, en virtud de la naturaleza que tienen los Derechos Humanos y de la irrenunciabilidad que ya se ha explicado.

V. Conclusiones

A lo largo de este trabajo, llegamos a un total de seis conclusiones que enunciamos a continuación:

Bajo el paradigma constitucional de los Derechos Humanos vigente desde el año 2011 en el sistema jurídico mexicano, el estudio de los Derechos Humanos ha cobrado especial relevancia, máxime la reciente reforma laboral que todavía se encuentra en etapa de implementación.

Los Derechos Humanos en materia de trabajo hacen que éstos sean indisponibles para el Estado, así como para las partes, quienes

son factores de la producción. Tal como lo ha sostenido la doctrina, es necesario proteger a los trabajadores incluso contra ellos mismos.

En este afán de tutela de los Derechos Humanos en materia de trabajo, debe tenerse especial cuidado tanto de no incurrir en una sobre tutela como en considerar que los patrones también tienen derechos, cuya tutela es igualmente legítima y exigible.

La comprensión y análisis de los Derechos Humanos en materia laboral permite adecuados planteamientos, argumentaciones y, en general, una visión más amplia que debe ser acorde con la materialización de los principios *pro persona e in dubio pro operario*. Estos son criterios orientadores para la solución de los conflictos de trabajo, tanto en sede prejudicial (conciliación) como judicial.

Se espera que la reforma laboral permita una adecuada salvaguarda y/o tutela de los Derechos Humanos de los trabajadores, los cuales desde luego tienen reconocimiento constitucional y supranacional en los diversos tratados en los que el Estado mexicano es parte y conforme al Sistema Americano de Protección de Derechos Humanos.

La tutela de los Derechos Humanos, tanto en general como los propios de la materia laboral, permite alcanzar mejores estadios de justicia y civilización, acorde con el Estado constitucional de derecho y los fines propios de éste. Esto le da sentido, pertinencia y congruencia a los estudios y aportes que se realicen en esta importante área de la ciencia jurídica.

VI. Lista de fuentes

- ALEXY, R. (2003). Tres Escritos sobre los Derechos Fundamentales y la Teoría de los Principios, Universidad Externado de Colombia, Serie Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho, Colombia.
- ANDRÉS IBÁÑEZ P. y ALEXY, R. (2016). Jueces y ponderación argumentativa, IIJ – UNAM, México.
- ARELLANO GARCÍA, C. (1997). Primer Curso de Derecho Internacional Público, Porrúa, México.
- DE BUEN LOZANO, N. (2010). Derecho del Trabajo, Porrúa, México.
- GAMONAL C. y PINO A. (2024) “La Dignidad Humana y la Defensa de los Derechos Fundamentales del Trabajador”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, (núm. 38), UNAM, México, 3 – 38.
- MÉNDEZ SILVA, Ricardo (Coord.) Derecho Internacional de los Derechos Humanos, “Medios de Protección de los Derechos Humanos en el Sistema Interamericano”, Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, UNAM, Tomo II, México, 2008.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, La Conciliación Laboral, Tirant lo Blanch, México, 2024.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de Derecho Laboral, Oxford, México, 2005.