



Impacto de la reforma laboral en los derechos humanos de las y los trabajadores

MONTSERRAT RIZO RODRÍGUEZ*

Las reformas en materia laboral deben estar armonizadas con los principios de derechos humanos descritos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sin embargo, la iniciativa con la que se pretende reglamentar la reforma de diciembre de 2017 contiene disposiciones que constituyen un claro retroceso para los derechos humanos laborales de las y los trabajadores, y no toma en cuenta la perspectiva de género, señala la autora.

En la actualidad nuestro país transita por una etapa de cambios en materia económica, reflejo de la introducción de nuevos modelos de producción a nivel nacional e internacional, los cuales se encuentran de manera directa relacionados con las fuerzas del mercado, es decir, dependen de la oferta y la demanda de bienes y servicios. Al respecto, cabe precisar que la regulación del trabajo no es ajena a dichas transformaciones, y es real que la normatividad necesariamente tiene que evolucionar, lo importante es que en ese proceso no se dejen de lado los derechos adquiridos por las y los trabajadores a lo largo de la historia.

Las reformas normativas deben asegurar la permanencia y vigencia de los derechos humanos, aun a pesar de cualquier coyuntura, sin depender de la voluntad política o, en su caso, de la con-

ciencia de las y los funcionarios. De ahí que la acción de impulsar reformas requiere también de una estrategia de capacitación, de un trabajo progresivo de armonización, orientado en todo momento hacia los principios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos de las personas.

Es importante observar la transversalidad de los derechos humanos laborales en todos los ámbitos institucionales, atender el respeto, la promoción, la protección y la garantía de éstos para su debido ejercicio, sin olvidar la perspectiva de género y la no discriminación.

Hay que recordar que los derechos humanos laborales fueron reconocidos en la normatividad nacional e internacional con la idea de tutelar a las y los trabajadores –quienes se encuentran en un plano de desventaja frente al patrón, en una

* Se desempeña como titular de la Quinta Visitaduría General en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF).

relación de subordinación—, con el propósito de lograr un equilibrio entre los factores de la producción.

La Constitución Política mexicana de 1917, en su artículo 123, incorpora disposiciones que regulan las relaciones de trabajo y reconoce derechos y obligaciones específicos para las y los trabajadores y patrones.¹ A nivel internacional los derechos humanos laborales fueron reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,² instrumento que considera entre los derechos humanos laborales, los siguientes:

- Libertad de trabajo;
- prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio;
- derecho al trabajo, la protección contra el desempleo y el despido;
- prohibición de toda discriminación;
- igualdad de remuneración por trabajo de igual valor;
- la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales;
- seguridad e higiene en el trabajo;
- condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo;
- derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa, derecho a la remuneración mínima;
- derecho al descanso, a una jornada de trabajo y a vacaciones;
- derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional;
- libertad de asociación o libertad sindical y derecho de sindicación;
- negociación colectiva y a huelga;
- derechos de seguridad social y, dentro de éstos, los derechos de protección a las personas menores de edad, a las mujeres trabajadoras y a las personas con discapacidad;
- seguros en caso de enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes a su voluntad.

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto por el que

se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución, en materia de justicia laboral. No obstante, es preciso señalar que la iniciativa con la cual se pretende reglamentar la reforma constitucional, presentada ante el Senado de la República el 7 de diciembre de 2017, se aparta claramente del espíritu de la reforma constitucional.³

Entre las características principales de esta reforma se encuentra la judicialización de la impartición de la justicia laboral, es decir que la resolución de los conflictos entre las y los trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales de la federación o de las entidades federativas, por lo cual desaparecerían las juntas de conciliación y arbitraje, tanto a nivel local como federal.

Asimismo, establece la creación de órganos de conciliación, a nivel local y federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotados de autonomía y descentralizados, y especifica que a nivel federal el organismo que se configure tendrá la facultad de llevar el registro de sindicatos y de contratos colectivos de trabajo.

Por otro lado, en materia sindical, la ley indica que se garantizará el voto personal, libre y secreto de las y los trabajadores al momento de elegir a sus dirigentes, así como la resolución de conflictos entre sindicatos.

A pesar de los objetivos anteriormente señalados, la iniciativa presentada ante el Senado, con la cual se pretendería reglamentar dicha ley, contiene disposiciones que constituyen un retroceso para los derechos humanos laborales de las y los trabajadores, entre las que se destacan:

- La creación de tribunales laborales y de los órganos de conciliación, lo que supone una problemática importante, ya que como se ha expuesto en otros foros, no se cuenta con suficiencia presupuestaria destinada para la infraestructura, recursos humanos y capacitación especializada, que estaría dirigida a las y los jueces y conciliadores, lo cual podría ocasionar que la administración de justicia no sea expedita.
- Existe una grave contradicción entre la supuesta autonomía de las instancias conciliatorias y su conformación tripartita propuesta

en la iniciativa, además de que constituirían un requisito prejudicial, lo que significa que se estaría obligado a acudir a estas instancias antes que a los tribunales.

- La instancia de conciliación que se propone crear a nivel federal tendrá entre sus atribuciones el registro de los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, lo cual deja entrever la existencia del control gubernamental en dos vertientes:
 1. Limitaría la conformación de nuevos sindicatos y la libertad sindical en sí misma.
 2. Favorecería la generación de contratos colectivos de protección patronal.
- Al obstaculizarse la libertad sindical y la negociación colectiva existe la posibilidad de que derechos como las percepciones económicas, jornadas de trabajo, vacaciones, oportunidades de promoción, condiciones generales de trabajo, seguridad social, entre

otros, se vean afectados o disminuidos, toda vez que éstos pueden negociarse a través de los sindicatos mediante la contratación colectiva.

- Con la iniciativa se facilita el despido, al liberar al patrón de la obligación de comunicarlo por escrito a la o el trabajador, especificando los motivos, situación que afecta la estabilidad en el empleo.
- Cuando el conflicto sea sometido a la resolución de los tribunales, no podrán modificarse los hechos que previamente se manifestaron y las pruebas que se aportaron ante las instancias conciliadoras.

Esta circunstancia deja en estado de indefensión a las y los trabajadores, ya que, al exhibir sus elementos de prueba, el patrón está en condiciones de preparar su defensa y de hacer valer sus excepciones de manera más efectiva.

Se ha hecho un llamado al Estado mexicano sobre aprobación de leyes secundarias de reforma laboral

La Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo realizó un llamado al Estado mexicano derivado de un análisis sobre el proceso de aprobación de las leyes secundarias de la reforma laboral.¹ Entre ellas se encuentra el continuar adoptando las medidas legislativas previstas en el contexto de la reforma constitucional en la materia, mismas que deberán realizarse a través de un debate abierto y plural, así como asegurar la concordancia entre el marco jurídico nacional y el Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección de sindicalización, a fin de garantizar este derecho en la legislación y en la práctica. En este sentido, solicitó al gobierno mexicano emitir un informe en noviembre de 2018.

Por su parte, el consejero de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF),

José Alfonso Bouzas Ortiz, académico, litigante y defensor especializado en derechos laborales, ha impulsado el análisis sobre los retos que plantea la reglamentación de la reforma constitucional en la materia, a través de reuniones de trabajo del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral, realizadas en las instalaciones de la CDHDF, con la participación de personas representantes de organizaciones sindicales, estudiantes, especialistas y académicas.

El observatorio ha sido un espacio plural de reflexión y análisis donde se han planteado las inquietudes y la necesidad de que organismos públicos defensores de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, autoridades de carácter local y federal en la materia y los mismos empleadores, se involucren en el tema para incidir y concretar una reglamentación acorde a la reforma constitucional sobre justicia laboral. **D**

¹ Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Aplicación de Normas, “Discusión sobre los casos individuales”, disponible en <<https://bit.ly/2nEi2tX>>.

Por otra parte, la conciliación no sólo se debe agotar ante las instancias de conciliación, también se debe favorecer la posibilidad de agotarla en el procedimiento jurisdiccional.

- Reconocer que los convenios que se alcanzan ante la instancia de conciliación local o federal, según sea el caso, adquirirán el carácter de cosa juzgada, es un hecho que conlleva al otorgamiento de facultades jurisdiccionales a esas instancias, por lo cual se invaden ámbitos de competencia exclusivos de las autoridades adscritas al Poder Judicial.
- Es indebido que desde la solicitud de conciliación se tengan que hacer constar hechos y peticiones, ya que la función de la conciliación no es plantear la *litis* desde el primer momento. Por lo tanto, no puede considerarse a la conciliación como sustituto del procedimiento jurisdiccional.
- En materia sindical se establecieron requisitos adicionales a los sindicatos para que se emplace a huelga, debido a que es necesario demostrar que todas y todos los trabajadores están de acuerdo en que éstos los

representen, pero no se señalan los procedimientos para tal efecto.

- Se nulifica el derecho de asociación y de huelga, al no garantizar que el órgano encargado del registro sindical es autónomo y que respete las funciones jurisdiccionales. Asimismo, no se aseguran medios para que el voto de las y los trabajadores sea secreto.

Con ello se dejaría de observar el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.⁴ Este convenio garantiza a las personas trabajadoras, y a las y los empleadores, el derecho a crear sus propias asociaciones y a afiliarse libremente a ellas, y a dichas asociaciones, la posibilidad de actuar sin injerencias de los poderes públicos.

- La liberalización del *outsourcing*⁵ constituye una afectación a la estabilidad en el empleo y al otorgamiento de prestaciones de seguridad social, lo que tiene como resultado la precarización de las condiciones laborales de las y los trabajadores.

Fotografía: Antonio Vázquez/CDHDF.



- La incorporación de la Unidad de Medida y Actualización (UMA)⁶ para la determinación de indemnizaciones constituye un riesgo al derecho al trabajo decente, en virtud de que representa una afectación a las percepciones económicas de las y los trabajadores.

Normatividad en materia de género y acciones implementadas por la CDHDF

En 1919, en la Constitución de la OIT se enunció por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres que trabajan, principio que fue reafirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944.⁷

La fuerza de trabajo de las mujeres representa un gran porcentaje de la población económicamente activa no sólo en México sino a nivel mundial, además de que ellas en muchas ocasiones desarrollan trabajo no asalariado en el hogar, y son el sostén de las familias. Por su trabajo, las mujeres suelen percibir salarios menores a los que perciben los varones, y su incorporación al mundo laboral históricamente ha sido paulatino, quedando casos donde todavía se les excluye.

Es importante la protección que en materia laboral debe proveerse a sectores que sistemáticamente se han visto desprotegidos, como las mujeres, a quienes de manera progresiva se les han ido reconociendo ciertos derechos, pero que en la práctica aún enfrentan obstáculos que limitan su ejercicio.

En la iniciativa, con la cual se pretende reglamentar la reforma constitucional en materia de justicia laboral, no fue prevista la obligación de juzgar con perspectiva de género, partiendo de que no hay claridad en la naturaleza ni en las funciones de los órganos de conciliación.

En este sentido, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) establece la obligación de juzgar con perspectiva de género.

Acceso a la justicia en condiciones de igualdad.

Elementos para juzgar con perspectiva de género

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones 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, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: *i)* identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; *ii)* cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; *iii)* en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; *iv)* de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; *v)* para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, *vi)* considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.⁸

También se deja de observar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, que el Estado mexicano ha suscrito, la cual es un instrumento de derechos humanos para prevenir, sancionar y eliminar la violencia

En la iniciativa con la cual se pretende reglamentar la reforma constitucional en materia de justicia laboral, no fue prevista la obligación de juzgar con perspectiva de género, partiendo de que no hay claridad en la naturaleza ni en las funciones de los órganos de conciliación.

contra las mujeres, basado en su género, al mismo tiempo que condena todas las formas de violencia en su contra perpetradas en el hogar, en el mercado laboral o por el Estado.

Conclusiones

Ante este panorama, la CDHDF ha participado de forma activa con diversas instituciones y dependencias en el diseño e implementación de estrategias con el propósito de que la iniciativa presentada ante el Senado de la República, el 7 de diciembre de 2017, con la cual se pretendía reglamentar la reforma constitucional en materia de justicia laboral, no fuera aprobada en sus términos, ya que de lo contrario se verían gravemente afectados los derechos de las y los trabajadores.

Por lo antes expuesto, es de gran importancia la responsabilidad del Poder Legislativo para que se cuente con normas y disposiciones que promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos.

Al redactar la multicitada iniciativa no se tomaron en consideración los principios contenidos

en la Constitución Política, tales como la interpretación de la normatividad en materia de derechos humanos, en la que se deberá procurar la protección más amplia a las personas; tampoco se atendió a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, sobre todo éste último, toda vez que, con la eventual aprobación de la iniciativa, prácticamente se estarían eliminando derechos laborales concebidos como conquistas de las y los trabajadores y no como concesiones patronales.

Así, son las propias instituciones las que están en condiciones de generar la ruta que articule la norma para el respeto y ejercicio de los derechos humanos, es por ello que la meta es incidir en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de respeto a los derechos humanos, a través del personal de dichas instancias y mediante un proceso dinámico, lo que exige una comunicación constante entre las y los actores implicados, así como un ejercicio continuo de análisis y reflexión que posibilite encontrar las mejores vías para implementarlo. **D**

NOTAS

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 15 de septiembre de 2017, artículo 123.
- 2 Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, disponible en <<https://bit.ly/2JGli1p>>, página consultada el 15 de mayo de 2018.
- 3 Véase Senado de la República, Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, en materia de justicia laboral, 7 de diciembre de 2017, disponible en <<https://bit.ly/2xdyQzI>>, página consultada el 15 de mayo de 2018.
- 4 Oficina Internacional del Trabajo, *Los sindicatos y la ort. Manual de Educación Obrera*, 2ª edición, Alemania, OIT, 1992, p. 149, disponible en <<https://bit.ly/2tu5it8>>, página consultada el 15 de mayo de 2018.
- 5 También llamado *trabajo en régimen de subcontratación*, es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados. Para mayor información véase Secretaría del Trabajo y Previsión Social, boletín 96, Propone reforma laboral reglas claras para regular la subcontratación (*outsourcing* o tercerización) en beneficio de los trabajadores, 13 de junio de 2010.
- 6 Es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores. Para mayor información véase INEGI, “UMA”, disponible en <<https://bit.ly/2qX9Xou>>, página consultada el 12 de mayo de 2018.
- 7 *Ibidem*, p. 93.
- 8 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Primera Sala, “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género”, tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) en materia constitucional, en *Semanario Judicial de la Federación*, décima época, libro 29, t. II, abril de 2016.