

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



**DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS.
SU ALCANCE JURÍDICO EN MÉXICO**

TESIS QUE EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

Silvia Melissa Garza Lázaro

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2022

Santa Catarina, Nuevo León, a 1 de noviembre de 2022

«La noticia que da miedo es: Ahora estás por tu cuenta.

La buena noticia es: Ahora estás por tu cuenta»

Taylor Swift

AGRADECIMIENTOS

Nunca me he sentido más feliz, libre, confundida y sola, que a los veintidós. No sé qué es lo que quiero ni hacia dónde me dirijo.

Pero cuando tenía dieciocho estaba segura de algo y es que quería ser abogada. Eso era lo que quería hacer con mi vida y me dediqué a estudiar, convirtiéndolo en mi primera prioridad. Como diría Rory Gilmore, ¿qué importa que sea hermosa si repruebo los exámenes finales?

No podía imaginarme siquiera teniendo dudas, pero no todo funciona. Y es que, ¿cómo puede una persona saber todo a los dieciocho, pero nada a los veintidós?

Sin embargo, agradezco mucho mi tiempo en la facultad y todo lo que he aprendido de cada uno de mis maestros. Sin su apoyo y enseñanzas a lo largo de la carrera, no hubiera podido realizar la presente tesis.

Especialmente quiero agradecerle a Taylor Swift y su música, que me motivó a seguir adelante y que me ha acompañado durante los últimos tres años.

También quiero agradecerles a mis padres Silvia Lázaro y Gerardo Garza, que sin su esfuerzo y dedicación no hubiera sido capaz de llegar a ser la persona que soy.

Por último, quiero darle un especial agradecimiento a Daisy Addeline, que más que una mascota, ha sido mi más fiel compañera desde hace seis años. Gracias por quedarte conmigo mientras hacía la tarea y estudiaba.

RESUMEN

El objetivo de esta tesis es analizar el alcance jurídico de los derechos laborales inespecíficos en México. El análisis tiene un enfoque normativo-sociológico. Se parte, entonces, con el estudio de los aspectos generales de la relación laboral; se aborda los derechos humanos y los derechos laborales; se realiza un estudio de los derechos laborales inespecíficos; se identifican los derechos laborales inespecíficos contenidos en el ordenamiento jurídico mexicano; y se culmina con el análisis de dos casos prácticos en los cuales se ejercen los derechos laborales inespecíficos, concretamente el derecho a la imagen y el derecho de igualdad y no discriminación.

Palabras claves: México, derechos humanos, derechos laborales, derechos específicos, derechos inespecíficos.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to analyze the legal scope of non-specific labor rights in Mexico. The analysis has a normative-sociological approach. It starts with the study of the general aspects of the labor relationship; it addresses human rights and labor rights; a study of non-specific labor rights is made; it identifies the non-specific labor rights contained in the Mexican legal system; and it ends with the analysis of two practical cases in which non-specific labor rights are exercised, specifically, the right to image and the right to equality and non-discrimination.

Key words: Mexico, human rights, labor rights, specific rights, non-specific rights.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULOS	
I. ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL	10
A. Concepto de relación laboral	10
B. Elementos	11
1. Subordinación	11
2. Salario	12
C. Sujetos de la relación laboral	13
1. Trabajador	13
2. Patrón	14
II. DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES	16
A. Concepto de derechos humanos	16
B. Clasificación y evolución	19
1. Primera generación	20
2. Segunda generación	20
3. Tercera generación	21
4. Cuarta generación	21
C. Antecedentes nacionales	23
1. Reforma constitucional del 2011	24
D. El derecho del trabajo y la justicia social	25
E. Derechos humanos laborales. Concepto y situación actual.	27

III.	DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS	29
	A. Concepto	29
	B. Características	30
	C. Distinción con los derechos laborales específicos	32
	D. Derechos laborales inespecíficos en concreto	33
	1. Derecho a la privacidad	33
	2. Derecho de igualdad y no discriminación	36
	3. Derecho al honor	37
	4. Derecho a la imagen	39
	5. Derecho a la integridad personal del trabajador	40
IV.	DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS E INESPECÍFICOS CONTENIDOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO	42
	A. Derechos laborales específicos contenidos en el ordenamiento jurídico mexicano	42
	B. Derechos laborales inespecíficos contenidos en el ordenamiento jurídico mexicano	44
	1. Eficacia vertical y horizontal	47
	2. Proporcionalidad y ponderación	49
V.	CASOS PRÁCTICOS	52
	A. César Vega c/ Elaboradora Argentina de Cereales S.A.	52
	1. Presentación de hechos jurídicos relevantes	52
	2. Desarrollo del problema	52
	3. Conclusión	55
	B. Jonh Becerra c/ A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo	56

1. Presentación de hechos jurídicos relevantes	56
2. Desarrollo del problema	57
3. Conclusión	59
CONCLUSIONES	61
MESOGRAFÍA	64

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en diversos países, el tema de los derechos humanos ha cobrado mayor importancia, dejando de ser exclusivo de los especialistas en la materia y de los internacionalistas. Los derechos humanos son inherentes al ser humano, y, por consiguiente, interactúan con las distintas relaciones de la vida de las personas. La relación laboral es una de ellas, en la cual la persona ejerce tanto sus derechos laborales, como sus derechos humanos.

De lo anterior, se desprende la importancia del conocimiento e implicación de los derechos humanos. Específicamente cuando la persona interactúa en una relación laboral, para así evitar que se menoscaben y, al contrario, se garanticen en todos los centros de trabajo.

En la presente realizaremos un análisis sobre los derechos laborales inespecíficos. El enfoque del análisis es normativo-sociológico, toda vez que se estudiara la Constitución, así como leyes y casos prácticos.

El objetivo de la presente es determinar cuál es el alcance jurídico de los derechos laborales inespecíficos en México. Para cumplir este objetivo hemos dividido el trabajo en cuatro partes.

El primer capítulo se dedicará al estudio de los aspectos generales de la relación laboral. Se abordará el concepto, así como los elementos y sujetos de la relación laboral.

Por su parte, en el segundo apartado se definirá el concepto de derechos humanos y se abordará su evolución y reconocimiento en el ordenamiento jurídico. De igual modo, se abordará de forma general los derechos laborales y su función social.

La tercera parte versa sobre los derechos laborales inespecíficos. Se realizará un estudio de su concepto y características y en base a ello, se hará la distinción con los derechos laborales inespecíficos. También se enunciará un listado de derechos laborales inespecíficos en concreto.

Abordadas las bases de los derechos laborales inespecíficos, el penúltimo capítulo se aboca a identificar los derechos laborales específicos e inespecíficos reconocidos en el ordenamiento jurídico mexicano. Adicionalmente, se estudiará, por una parte, la eficacia vertical y horizontal de los derechos laborales inespecíficos, y por otra parte, el principio de proporcionalidad y su ponderación en el contexto de la relación laboral.

Finalmente, en la última parte se analizarán algunos de los casos que se han presentado en Latinoamérica en materia de derechos laborales inespecíficos. Se enfocará en dos casos particulares: César Vega c/ Elaboradora Argentina de Cereales S.A. y Jonh Becerra c/ A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo.

Estos precedentes resultan de gran importancia para el análisis práctico del tema, ya que en México existen pocos casos sobre el tema, por lo cual se recurrió a casos de países de América Latina. Específicamente Argentina y Colombia, con quien México comparte el idioma español y cuya cultura es similar.

Capítulo I

ASPECTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

Para comenzar, es de suma importancia precisar algunos conceptos que nos ayudarán a lo largo del desarrollo de la presente tesis. De esta forma, se explicará de forma muy genérica tanto el concepto, como los elementos y sujetos de la relación laboral.

A. Concepto de relación laboral¹

El primer párrafo artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo, “LFT”), establece que se entiende por relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen, *“la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*.

Este artículo adopta la teoría de la relación de trabajo, la cual, en un principio, se presentó con la misión de superar, en beneficio del trabajador, la concepción jurídica del contrato como la fuente de los derechos y obligaciones del trabajador. En consecuencia, dicha teoría parte de la idea de que la sola prestación de trabajo, independientemente del acto que le dio origen, implica la formación de la relación laboral y, por tanto, la aplicación del estatuto laboral. De tal forma, que por el simple hecho de que se le permita a alguien trabajar en una empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos.

La adopción legal de la teoría de la relación de trabajo se encuentra reconocida expresamente en la exposición de motivos de la iniciativa de ley de la nueva Ley Federal de Trabajo, enviada a la Cámara de Diputados por el presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, en diciembre de 1968, la cual señala lo siguiente:

“La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud

¹ De la Cueva, Mario **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 15ª ed. México, Porrúa, 1966/2011, pp. 181-196.

*del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación del trabajo (...)"*²

Estas ideas dieron origen al contenido del citado artículo 20, el cual contiene la idea central de la teoría moderna: al actualizarse la prestación de un trabajo subordinado, se actualiza una relación laboral, aunque no haya un contrato formal, y consecuentemente, se aplica el estatuto laboral.

De igual forma, en el párrafo segundo y tercero del artículo 20, separa los conceptos de contrato individual de trabajo y relación de trabajo, precisando que ambos producen los mismos efectos. Tales párrafos establecen expresamente lo siguiente:

“Art. 20.- (...) Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

B. Elementos

Los elementos de la relación laboral son los presupuestos para que exista una relación laboral. En la definición legal del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se contiene el conjunto de elementos objetivos de la relación laboral. Dichos elementos son: 1) prestación personal de trabajo³; 2) subordinación; y 3) el salario.

Si no se presenta el primer elemento, es decir, una prestación personal de trabajo, no se configura una relación laboral. Toda vez que ésta consiste precisamente en la prestación personal de un trabajo que realiza una persona a otra. Los otros dos elementos requieren una mayor explicación. Por tal motivo, se abordarán a continuación.

1. Subordinación

Una relación laboral se caracteriza por la subordinación. En una relación de subordinación existe un superior (en este caso, el patrón), y un inferior (el trabajador), el cual tiene la obligación de acatar las órdenes del superior.

² Díaz Ordaz, Gustavo. **Exposición de motivos de la iniciativa de ley de la nueva Ley Federal de Trabajo**. Disponible en: Cámara de Diputados <<http://cronica.diputados.gob.mx/DDEbates/47/2do/Ord/19681212.html>>. (Consulta en: Marzo 19, 2022).

³ El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que se entiende por trabajo “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Por tanto, la subordinación implica, por una parte, que el patrón tiene el poder de mando, y, por otra parte, que el trabajador tiene el deber de obediencia⁴. En resumen, la subordinación debe entenderse como el piso sobre el cual se encuentran las partes y por ello, va a depender de la relación que se dé día con día.

En el mismo sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante, “SCJN”), establece lo siguiente:

*“CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CARACTERISTICAS QUE LO DISTINGUEN DE OTROS. La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o "dirección y dependencia" que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores (...) sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón (...)”*⁵

Como se puede observar, la Corte ha establecido que la subordinación es la característica que distingue a la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios. De igual manera, establece que la subordinación se caracteriza por el poder de mando, por parte del trabajador, y el deber de obediencia, por parte del trabajador.

De todo lo anterior, se concluye que siempre que se encuentre en una situación de subordinación laboral, independientemente del acto que le de origen, existe relación laboral y en consecuencia, entra a regular el estatuto laboral.

2. Salario

De conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se define como “*la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*”. Atendiendo a esta definición, el salario es la retribución por el trabajo realizado.

Ahora bien, el salario no se considera como parte fundamental de la relación laboral, ya que como se explicó anteriormente, la relación laboral se actualiza cuando se presta un

⁴ Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad social. “*Relaciones de Trabajo*”. Disponible en: **Bases Especiales de Cotización Ante el IMSS**. <[https://vlex.com.mx/vid/relaciones-trabajo-593483762#:~:text=Una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20se%20conigura,\(por%20parte%20del%20patr%C3%B3n\)>](https://vlex.com.mx/vid/relaciones-trabajo-593483762#:~:text=Una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20se%20conigura,(por%20parte%20del%20patr%C3%B3n)>)>. (Consulta en: Marzo 19, 2022).

⁵ **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CARACTERISTICAS QUE LO DISTINGUEN DE OTROS**. Tesis Aislada. Amparo directo. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (S/JF: 6ª época, V XLVI, Abril, 1961, p. 13). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/274984>> Registro 274984 (Consulta en: Marzo 19, 2022).

trabajo personal subordinado. De tal forma, que para su existencia basta el inicio de una prestación de un trabajo, se haya o no pactado el salario.

Por tanto, si bien el salario, en la teoría, es un elemento de la relación de trabajo, en la práctica el salario es más bien una consecuencia de la relación de trabajo. Tal es el caso, que una vez que existe la relación laboral, aplica el estatuto laboral, el cual señala los plazos para el pago del salario, así como establece el salario mínimo que debe recibir el trabajador por su servicio.

C. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son el trabajador y el patrón. Al respecto, es importante precisar algunos conceptos.

1. Trabajador

El trabajador es el sujeto primario de las relaciones individuales de trabajo. El artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo lo define como “*persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado*”. De esta definición se desprende ciertas características.

La primera es que, por definición, solamente la persona física puede ser trabajadora, es decir, que únicamente el ser humano puede ser sujeto de la relación laboral. Por tanto, se excluye a las personas morales de ser trabajadores.

La segunda característica es que el carácter de trabajador se determina por la prestación del servicio y no por la celebración de un contrato. Esta característica obedece a la teoría de la relación laboral, que se abordó en párrafos anteriores.

La última característica es la subordinación. Dicha subordinación, como ya se mencionó, implica el poder de mando del patrón en contraposición del deber de obediencia, por parte de quien presta el servicio.

Ahora bien, existen distintas categorías de trabajadores, los cuales se explicarán brevemente a continuación:

- i. Trabajador de confianza: Es aquel que realiza funciones de administración, inspección, vigilancia, fiscalización, así como aquellos que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Esta categoría no depende de la designación del puesto, sino que depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan (art. 9 de la LFT).
- ii. Trabajador sindicalizado: Es aquel que “*se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida*” (art. 154 de la LFT). Es decir, que es todo aquel trabajador que se encuentre afiliado a un sindicato.
- iii. Trabajador de planta: Es aquel que desempeña labores que son tanto necesarias como permanentes.
- iv. Trabajador eventual: En contraposición con los de planta, son aquellos cuyas labores no son permanentes ni necesarias.

2. Patrón

El patrón es la “*persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*”; esto, de conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo. En esta definición observamos que el patrón, a diferencia del trabajador, puede ser persona física o moral.

Ahora bien, existen dos conceptos que deben precisarse en relación con el patrón:

- i. Representantes del patrono: Son los directores, administradores, gerentes y todas aquellas que ejerzan funciones de dirección y administración (art. 11 de la LFT). Es importante precisar que los representantes no son sujetos de la relación laboral, sino que solo representan a uno de los sujetos ante el otro. No obstante, el trabajador va a estar obligado a seguir las instrucciones del representante; tal y como lo establece la fracción III, del artículo 134 de la Ley Federal de Trabajo.
- ii. Intermediarios: Son aquellas personas que intervienen en el proceso de contratación de personal y que podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Es importante, señalar

que de conformidad con el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, los intermediarios no se les consideran patrones, ya que no se benefician de los servicios de los trabajadores.

Capítulo II

DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES

En este capítulo se abordará, por una parte, la concepción general de los derechos humanos, así como su evolución y reconocimiento en la legislación nacional. Por otra parte, abordaremos, de forma general, los derechos laborales y su función social.

A. Concepto de derecho humanos

El tema de la determinación del significado de derechos humanos ha sido tratado por diversos autores. Entre estos se destaca Pedro Nikken, que señala que *“la sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado”* y que estos derechos, *“atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos”*.⁶

Por su parte, Jorge Carpizo señala que los derechos humanos son:

*“El conjunto de atribuciones reconocidas en los instrumentos internacionales y en las Constituciones para hacer efectiva la idea de la dignidad de todas las personas y, en consecuencia, que puedan conducir una existencia realmente humana desde los ámbitos más diversos, los que se imbrican, como el individual, el social, el político, el económico y el cultural.”*⁷

A su vez Germán J. Bidart, considera que los derechos humanos tienen como sujeto al hombre en cuanto es hombre y a su vez, en cuanto pertenece a la especie humana. Por ello, todo hombre y cada hombre los titulariza. Es decir, todos y cada uno, sin importar si es niño, o anciano, o mujer, o trabajador, ya que, para tener esas especificaciones tiene que ser hombre. Por lo tanto, sin importar las especificaciones que se le señalen al ser humano, los derechos que se le adjudiquen seguirán siendo “del hombre”. De igual forma, señala que los

⁶ Nikken, Pedro. **El concepto de derechos humanos**. Disponible en línea: Instituto Interamericano de Derechos Humanos <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>>. (Consulta en: Marzo 19, 2022).

⁷ Carpizo, Jorge. *“Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características”*. Junio-diciembre, 2011. Disponible en línea: **Revista Mexicana de Derecho Constitucional**. No. 25, 2011 <<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n25/n25a1.pdf>> (Consulta en: Marzo 19, 2022).

derechos son iguales en todos. En consecuencia, no hay hombres que tengan mejores o menos derechos, que otros, sino que todos están en un plano de igualdad.⁸

De las definiciones anteriores, se pueden observar los elementos que caracterizan a los derechos humanos: 1. Todo ser humano por el hecho de serlo es titular de derechos humanos; 2. Los derechos humanos pertenecen por igual a los seres humanos; 3. El Estado, a través de la ley, reconoce, respeta, garantiza y protege los derechos humanos, pero no los crea.

Ahora bien, es importante señalar que los derechos humanos han recibido a lo largo de la historia diversas denominaciones, entre las cuales destacan las siguientes:

- i. Derechos naturales: Esta noción para de la idea de que el hombre, en tanto que es hombre, tiene por naturaleza ciertos derechos. De tal forma, que en cuanto todo hombre participa de una naturaleza que es común a todos los hombres y distinta de las demás especies.⁹
- ii. Derechos públicos subjetivos: La doctrina de los derechos públicos tiene su origen en Alemania. Su máximo exponente fue Georg Jellinek, quien en su obra titulada “Teoría General del Estado”, definió al derecho subjetivo como la potestad que tienen los sujetos de derechos para poner en movimiento el orden jurídico en interés propio. Cabe destacar, que estos derechos se generan a partir del reconocimiento de la personalidad de los gobernados como miembros del pueblo, y que, además, recaen en la persona misma.¹⁰
- iii. Derechos fundamentales: Los derechos fundamentales son una clase especial de derechos públicos subjetivos. Se diferencian en que los derechos públicos subjetivos se generan a partir de la relación entre individuo y Estado, mientras que los derechos fundamentales es el Estado el que los reconoce. Por tanto, los derechos fundamentales son aquellos derechos humanos que encuentran incorporados en un ordenamiento jurídico. Al respecto, Robert Alexy

⁸ Bidart Campos, Germán J. **Teoría general de los derechos humanos**. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1989, pp. 13-14.

⁹ Ídem. (pp. 14-15).

¹⁰ Jellinek, George. **Teoría general del Estado**. México, Fondo de Cultura Económica, 2004, pp. 387-388.

considera que “*siempre que alguien posee un derecho fundamental, existe una norma válida de derecho fundamental que le otorga este derecho.*”¹¹ Por tanto, los derechos fundamentales tienen dos características: 1. se encuentran incorporados en un ordenamiento jurídico, y que por esta razón 2. gozan de una tutela reforzada.¹²

- iv. Garantías individuales: La identificación de los derechos humanos como garantías individuales se da en el Capítulo I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante, “CPEUM” o la “Constitución”). Este concepto cayó en desuso con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de junio de 2011. Esta reforma transformó la denominación del Capítulo I a “De los derechos humanos y sus garantías”. Esta transformación fue acertada, considerando que el término garantías individuales era inadecuado, ya que éste hace referencia a los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales existentes, que están destinados a evitar o, en su caso, reparar violaciones a derechos humanos.¹³
- v. Garantías constitucionales: Este concepto al igual que el anterior es inadecuado para hablar de derechos humanos. Lo anterior, debido a que el término garantías constitucionales se refiere a los medios jurídicos, de naturaleza procesal, de protección y defensa de la Constitución¹⁴. En palabras de Fix Zamudio, las garantías constitucionales son aquellas que se utilizan cuando el orden constitucional es desconocido o violado, con el objeto de restaurarlo. Por tanto, resulta adecuado utilizar otro concepto para referirse a los derechos humanos¹⁵.
- vi. Libertades públicas: Este término se relaciona con los derechos humanos, en el sentido en que se ha asociado este concepto a algunos ideales de libertad en la vida social. Lo anterior, ha tenido como consecuencia que se les trate como

¹¹ Robert, Alexy. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 47

¹² González Pérez, Luis Raúl y Eslava Pérez, Ismael. **Garantías Constitucionales, volumen 1**. México, Porrúa, 2018, pp. 9-10.

¹³ Ídem. (pp. 7-8).

¹⁴ Ídem. (pp. 10-11).

¹⁵ Fix Zamudio, Héctor. **Introducción al Derecho Procesal Constitucional**. Disponible en línea: Servicios Integrales Jurídico-Forenses <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>>. (Consulta en: Marzo 20, 2022).

una sola cuestión. Por tanto, resulta importante precisar el contenido específico de las libertades públicas. En este sentido, al indagar dichos contenidos, encontramos que las libertades públicas se refieren a la esfera de acciones de los individuos que son tanto protegidas como fomentadas por algún órgano estatal.¹⁶

Como se puede observar, cada término tiene su propio contenido e implicación específica, sin embargo, en el derecho positivo mexicano, se ha utilizado de manera indiscriminada las diversas denominaciones. Por mencionar un ejemplo, la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la CPEUM utiliza los términos: “derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección” (art. 1); “derecho subjetivo” (art. 5); “derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte” (art. 96); “derechos sustantivos tutelados en la Constitución Política de los Estados Unidos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte” (art. 107); “derechos humanos y garantías” (arts. 108, 117 y 271).

De lo anterior podemos apreciar las distintas denominaciones de derechos humanos que ha adoptado el legislador mexicano al redactar las leyes. De tal manera, que se observa la utilización indiferenciada de los conceptos, lo que no permite entender el alcance de cada concepto.

B. Clasificación y evolución

Existen diversas formas de clasificar los derechos humanos adoptando distintos criterios. Entre ellos, según su materia, contenido o sujeto activo del derecho. Estas clasificaciones en ningún momento significan que un derecho sea mejor que otro, ya que todos los derechos se encuentran en un plano de igualdad y, por lo tanto, todos tienen el mismo peso y se encuentran en la misma jerarquía.

¹⁶ Lara Puente, Rodolfo. **Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/161/13.pdf>>. (Consulta en: Marzo 20, 2022).

Ahora bien, la clasificación por generaciones es la más reconocida y se relaciona con la época en que los derechos humanos surgieron o en que fueron reconocidos. En seguida se hará referencia a dicha clasificación.

1. Primera generación

Son los derechos de más antiguo reconocimiento y abarcan los derechos civiles y políticos. Estos surgieron con motivo de la revolución francesa de 1789 (siglo XVIII) debido a los abusos del monarca.

Constituyen la obligación del Estado de respeto y no impedimento, salvo los casos y condiciones previstas en la Constitución. Tutelan los derechos de tránsito, de reunión y asociación, así como los derechos a la vida, la libertad, la propiedad, la igualdad, ser electo, entre otros.¹⁷

2. Segunda generación¹⁸

Los derechos de la segunda generación surgen con la Revolución Industrial como una rebelión contra los abusos existentes contra los trabajadores. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, incorporó, por primera vez en el mundo, los derechos de segunda generación.

En esta generación se agrupan los derechos económicos, sociales y culturales. Se consideran derechos de contenido social, ya que el titular de estos derechos es el individuo en comunidad. Entre estos derechos se encuentran: derecho a un salario justo, derecho al trabajo, libertad de asociación, derecho a la cultura, derecho a un medio ambiente sano, derecho de la salud, derecho a la educación, etc.

Estos derechos imponen una obligación de hacer del Estado: satisfacción de necesidades y prestación de servicios. Sin embargo, son de desarrollo progresivo, es decir, que depende de las posibilidades económicas del Estado.

¹⁷ Magdalena Aguilar Cuervas, Magdalena. “*Las tres generaciones de los derechos humanos*”. Disponible en línea: **Derechos Humanos**. No. 30, 1998 <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/viewFile/5117/4490>> (Consulta en: Marzo. 20, 2022)

¹⁸ Ídem. (pp. 96-97)

3. Tercera generación¹⁹

Los derechos de la tercera generación se les conoce como los derechos de los pueblos o de solidaridad. Esta generación surgió como resultado de la necesidad de colaboración entre las naciones (siglo XX). Su implantación busca generar, en el plano internacional, las condiciones más equitativas para que todas las personas y los pueblos puedan desarrollarse de manera plena.²⁰

Generalmente estos derechos implican una obligación positiva de hacer y una negativa de no hacer. Son exigibles ante el propio Estado, en el caso de grupos de personas que tienen un interés común pertenecientes al mismo, y ante otro Estado, en el caso de las naciones ente sí.

En esta categoría se encuentran: derecho al desarrollo, derecho a la justicia social internacional, derecho a la identidad nacional y cultural, derecho a la independencia económica y política, derecho a la autodeterminación de los pueblos, derecho a la paz y coexistencia pacífica, entre otros.

4. Cuarta generación²¹

Los derechos de la cuarta generación son los derechos de más reciente aparición y los cuales se encuentran en pleno desarrollo. Surgieron, por una parte, como respuesta a las nuevas demandas de la sociedad, y a su vez, son el resultado de la introducción de las nuevas tecnologías, que modificaron el modelo de vida del hombre.

Al respecto, a diferencia de la primera y segunda generación que surgieron como producto de la evolución política de las sociedades tanto nacionales como internacionales, en esta cuarta generación, que se está desarrollando, el peso de la tecnología y la globalización son muy importantes.

¹⁹ Ídem. (pp. 98-99)

²⁰ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. **El trabajo en la protección de los derechos humanos**. Disponible en línea: PiensaDH <https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/material_de_capitacion/fase_de_induccion/2004_1_El_trabajo_de_la_proteccion_de_los_dh-comprimido.pdf>. (Consulta: Marzo 20, 2022)

²¹ Bailón Corres, Moisés Jaime. “*Derechos humanos, generaciones de derechos, derechos de minorías y derechos de los pueblos indígenas; algunas consideraciones generales*”. Disponible en línea: **Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos**. No. 12, 2009. <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/article/view/5683/5020>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022).

GLOBALIZACIÓN. *Se caracteriza por: A. La intensificación de las relaciones sociales a escala mundial; B. El surgimiento de una cierta forma de organización de la actividad económica, de alcance transnacional; C. El surgimiento de nuevos actores en la política internacional; D. La formación de redes transnacionales de generación, flujo e intercambio de patrones culturales, y E. La emergencia de problemas de dimensión planetaria.*²²

En esta generación se tutelan derechos que no se pueden incluir en la tercera generación, así como nuevos derechos y otros derechos que ya han sido enunciados y regulados en la primera y segunda generación, pero son reivindicaciones futuras de dichos derechos. Es decir, que se han adoptado a las nuevas condiciones de la sociedad, la tecnología y la globalización.

Esta clasificación de derechos se ha dividido en tres subgrupos:

- i. Derechos relativos a la protección al ecosistema y al patrimonio de la humanidad. Entre ellos, se encuentran los derechos culturales y de autonomía de los pueblos indígenas y el derecho al medio ambiente. Comprende derechos ya definidos, pero que, por el cambio de las condiciones, es necesario redefinir
- ii. Derechos relativos a un nuevo estatuto jurídico para la vida humana, en relación con las nuevas condiciones de las tecnologías biomédicas. Se integra por el derecho a la vida, el cual es necesario redefinir, como resultado de los nuevos conocimientos científicos
- iii. Derechos derivados de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.

Es importante precisar, que esta cuarta ola derechos humanos ha llevado a muchas discusiones para determinar si realmente estamos ante una nueva generación de derechos distintas a las tres generaciones anteriores. Por esta misma razón, estos derechos aún no se han definido claramente en cuanto a su contenido.

²² Sema de la Garza, José María. **Impacto e implicaciones constitucionales de la globalización en el sistema jurídico mexicano.** Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3154/5.pdf>> (Consulta: Marzo 20, 2022)

C. Antecedentes nacionales²³

Los derechos humanos en México son el resultado de múltiples luchas sociales y procesos políticos, por lo que poco a poco, se fueron afirmando para luego finalmente consagrarse constitucionalmente²⁴. Al respecto, la primera Constitución que consigna derechos humanos en México es la Constitución de Cádiz de 1812. Así, dicha Constitución estableció la igualdad de derechos entre el español nacido en la península y el español nacido en América. Es decir, se reconoció la igualdad legal²⁵.

Por su parte, la Constitución de 1824 no tuvo como objeto establecer garantías, sino que privilegió el establecimiento de la república federal, siguiendo el modelo de la Constitución de los Estados Unidos de América de 1787.²⁶ Por lo cual, se dejó la tarea a los estados de hacer cartas que reconocieran los derechos humanos, sin embargo, no lo hicieron.

La situación fue diferente con la Constitución de 1857, la cual estableció un catálogo de derechos humanos que fue titulado como “De los derechos del hombre”. Entre los derechos que se reconocieron, se destacan: el derecho a la libertad, a la vida, a la libertad de profesión industria o trabajo, a no prestar trabajos sin la justa compensación y sin su pleno consentimiento. De igual forma, se introdujo un medio de control constitucional para proteger a los ciudadanos de los abusos del poder, que es el juicio de amparo.

Ahora bien, la Constitución de 1917, que es la de 1857 con profundas reformas, consagró en el capítulo I las “De las Garantías Individuales”. Entre ellas, la libertad de los hombres, el derecho a decidir, la libertad de asociación, la libertad de manifestaciones la libertad tránsito, entre otras.²⁷

²³ Coello Nuño, Ulises y Hernández Cruz, José Luis. **La evolución del reconocimiento constitucional de los derechos humanos en México**. Disponible en: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3540/12.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022).

²⁴ Medina Parra, Rosa Isabel. “*Derechos humanos en México: entre la modernidad, posmodernidad y ultramodernidad*”. Enero-Junio, 2020. Disponible en: **Revista de Ciencias Sociales y Humanidades**. No. 57, 2020 <<http://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v29n57/2395-8669-noesis-29-57-160.pdf>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022).

²⁵ Lara Ponte, Rodolfo H. **Las cortes de Cádiz: la representación americana y los derechos humanos**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3525/19.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022)

²⁶ Loc. cit.

²⁷ De la Madrid H., Miguel. **La Constitución de 1917 y sus principios políticos fundamentales**. Disponible en: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/95/4.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022)

Asimismo, se adicionaron, por primera vez en el mundo, derechos sociales en el texto constitucional. Estos derechos, relativos a la materia agraria y laboral, fueron considerados la gran conquista de la Revolución y se plasmaron en artículos de tipo reglamentario. Es decir, que se desarrollaron de manera amplia en una Ley.²⁸

En junio de 2011, el Congreso de la Unión adoptó las reformas de diversos artículos del texto constitucional mexicano en materia de derechos humanos. Esta reforma se abordará a mayor detalle a continuación.

1. Reforma constitucional del 2011²⁹

El 10 de junio de 2011, se publicó una importante reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Con las reformas y adiciones hechas a la Constitución, los derechos humanos en México cobraron un papel central.

Una de las modificaciones importantes fue sustituir el término “De las Garantías Individuales” por “De los Derechos Humanos y sus Garantías”, con lo cual se fijó la postura respecto a la forma de referirse a los derechos humanos, así como se dejó atrás la histórica e inadecuada equiparación entre los términos garantía individual y derechos humanos.

Esta modificación, además implicó un cambio tanto cultural como paradigmático en la manera en que se entiende y ejercen los derechos humanos en nuestro país³⁰. Para entender mejor este concepto, se cita el primer párrafo, del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”

En este entendido, el Estado mexicano asume la obligación de reconocer, respetar, promover, vigilar y generar mecanismos de protección y defensa eficaz, de los derechos

²⁸ González, María del Refugio y Castañeda, Mireya. **La evolución histórica de los derechos humanos en México**. Disponible en: Comisión de Derechos Humanos <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CTDH_EvolucionHistoricaDHMex2aReimp.r.pdf> (Consulta en: Marzo 21, 2022).

²⁹ Coello Nuño, Ulises y Hernández Cruz, José Luis. Ob. cit. (pp. 192-202).

³⁰ González Pérez, Luis Raúl y Eslava Pérez, Ismael. Ob. cit. (p. 3).

consagrados en la Constitución Federal. De lo anterior, deriva la importancia de la modificación.

Otra modificación fundamental fue el reconocimiento de los derechos humanos provenientes de la Constitución y de los tratados internacionales de los cuales México forma parte³¹. En consecuencia, se amplió la esfera jurídica de las personas. Por tanto, tal y como lo expresa el artículo 1º, citado anteriormente, todas las personas gozarán no solo derechos reconocidos en el texto fundamental mexicano, sino también de los reconocidos por los tratados internacionales de los que el Estado sea parte.

De igual forma, con las reformas y adiciones se reconoció la progresividad de los derechos humanos, mediante la modificación del término “todo hombre” por “toda persona”. Esta modificación representa la expresión clara del principio pro-persona, con el cual se busca favorecer y brindar una mayor protección a todas las personas.

Con los elementos señalados anteriormente y tomando en consideración la evolución de los derechos humanos, se confirma la relevancia de estos y el papel fundamental que tiene el Estado para su observancia.

C. El derecho del trabajo y la justicia social³²

El derecho del trabajo en su dimensión histórica surge en un contexto en el que el Estado moderno se percató de la necesidad de contar con un poder fuerte y capaz de imponer límites a los intereses individuales para que hubiera estabilidad social y armonía. Por tanto, se dejó atrás la idea de la libertad absoluta.

Asimismo, este derecho surge como una institución diferente de las del derecho liberal, el cual centró su atención en el individuo. En cambio, el derecho del trabajo se tomó en cuenta el interés de las grandes masas, que solamente poseían su fuerza de trabajo para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

³¹ Garza Garza, Ivonne. “La Contradicción de Tesis 293/2011: sus contradicciones teóricas y los retos para su aplicación en la práctica jurídica mexicana”. En: **Derecho en Libertad**. México, Facultad Libre de Derecho. Año 6, No. 12, Enero-Junio 2014, (pp. 102-133) pp. 103-104.

³² Reyes Gaytán, German. **Perspectivas de los derechos humanos laborales en México**. Tesis para optar al grado de Maestro en Derecho. Ciudad de México, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Feb. 2016. Disponible en línea: Tesis del Sistema Bibliotecario de la UNAM <<http://132.248.9.195/ptd2016/febrero/0741348/0741348.pdf>> (Consulta: Feb. 20, 2022)

En estas circunstancias, a lo largo del siglo XIX y XX se encuentran expresiones que reivindican a los derechos sociales, particularmente los laborales. Al respecto y como se ha mencionado anteriormente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 incluyó de manera expresa, por primera vez en el mundo, los derechos sociales con la incorporación de tres artículos fundamentales: el artículo 3º, referente a la educación universal, inclusiva, pública, gratuita y laica; el artículo 27, que regula la cuestión agraria; y el artículo 123, en el que se incluyeron los aspectos laborales individuales, colectivos y administrativos, así como de seguridad social.³³

Bajo estas ideas y después de un largo proceso, que se consolidó a lo largo de dos guerras mundiales, es que los derechos del trabajo se convierten en la principal manifestación de la justicia social y cambia el paradigma de los derechos, que solo que concebían como derechos individuales. De esta manera, los derechos y deberes del ser humano en sociedad se pusieron por encima de los derechos individuales.

Ahora bien, si bien es cierto que la protección del derecho al trabajo ha sido la principal precursora de la justicia social, también resulta importante hablar de la estabilidad del trabajo. Lo anterior, debido a que esta institución es una de las manifestaciones más claras de justicia social.³⁴

La estabilidad en el trabajo es el principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo. Por tanto, tiene como finalidad la certeza del presente y el futuro, lo cual dignifica al trabajador, ya que sabe que la permanencia en la empresa depende del cumplimiento de sus obligaciones y no por capricho del patrón. Esta idea de dignidad es uno de los principios claves de la justicia social.

Otro de los principios claves es la idea de libertad del hombre frente al hombre y se ve reflejado en la estabilidad en el trabajo, ya que el trabajador al tener certeza del presente y del futuro, tiene la fuerza y el valor de defender sus derechos, en razón, de que no está a la merced del otro. De igual forma, se ve reflejado otro principio clave que es la idea de

³³ Trápaga Reyes, Jesús. "El derecho social en México: problemas y perspectivas". Enero-febrero, 2000. Disponible en: **El Cotidiano**. No. 99, 200 <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32509902>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022).

³⁴ De la Cueva, Mario. Ob. cit. (pp. 219-220).

igualdad, porque aquel que defiende su derecho tanto con libertad como con dignidad, es igual al otro.

D. Derechos humanos laborales. Concepto y situación actual.

Los derechos humanos laborales tienen su origen en la necesidad de creación de normas encaminadas a la protección de las personas que sólo contaban con su fuerza de trabajo. De esta forma, el derecho del trabajo implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también llamados, derechos humanos laborales. Estos derechos son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajador.³⁵

Al respecto, los derechos humanos laborales han sido definidos como “*todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo*”.³⁶ De esta manera, estos derechos tienen como finalidad mejorar las condiciones de trabajo y contribuir al establecimiento de un orden social justo.

Estos derechos también se les conoce como “derechos fundamentales laborales”. Se les otorga esta característica fundamental, en razón a que se encuentran incorporados en los niveles más altos de la jerarquía de un país. Tal es el caso México, ya que la fuente principal del derecho mexicano del trabajo se encuentra incorporada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos.³⁷ De igual forma, estos derechos han sido reconocidos en pactos, convenios y tratados internacionales de derechos humanos, de los cuales México forma parte. Tanto los tratados internacionales en materia de derechos humanos como la Constitución forman parte del bloque de constitucionalidad mexicano, lo cual representa el nivel más alto de la jerarquía en nuestro país.

Ahora bien, en la actualidad los derechos humanos laborales se encuentran en una grave crisis por fenómenos que se han presentado en las últimas décadas. Entre ellos: globalización, nuevas formas de organización del trabajo (p.ej. outsourcing), el uso de nuevas

³⁵ Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo**. Disponible en: Autor <<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022).

³⁶ Magallanes Martínez, Víctor Hugo. “*Los derechos humanos laborales*”. Disponible en: **Revista del Instituto de la Judicatura Federal**. No. 41, 2016 <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/viewFile/31577/28565>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022).

³⁷ Loc. cit.

tecnologías, la participación creciente de la mujer en los procesos productivos, entre otros factores.

OUTSOURCING. *Consiste en el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas en el área.*³⁸

En este contexto, el conjunto de derechos humanos laborales representa la defensa más firme contra los riesgos de la tecnología y la degradación de las condiciones de trabajo. En consecuencia, resalta la importancia del reconocimiento, el respeto y la efectividad de estos, y, por tanto, implica ser un tema central que debe ser atendido por los Estados y los poderes públicos.

³⁸ De los Santos Milán, Patricia Martha, Juliani Álvarez, Mayra Gabriela y Lecchini Cabrera, Rafael Ademar. **Tendencias modernas de la organización y la administración en la concentración de las funciones soporte.** Disponible en línea: Colibrí Repositorio de la Universidad de la República Uruguay <<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/250/1/M-CD4076.pdf>> (Consulta: Marzo 21, 2022).

Capítulo III

DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

El objetivo de este apartado es realizar un estudio de los derechos laborales inespecíficos, desde su conceptualización y características hasta su distinción con los derechos laborales específicos, así como elaborar un listado de algunos derechos laborales inespecíficos.

A. Concepto

Para llegar a una definición de los derechos laborales inespecíficos es importante tomar en cuenta que los trabajadores además de tener esa calidad son seres humanos y, por tanto, les corresponden derechos humanos. Muchos de esos derechos se ejercen dentro de la relación laboral. Dichos derechos, que les corresponden por ser seres humanos, se denominan derechos laborales inespecíficos.

El primero en catalogarlos como derechos laborales inespecíficos fue el profesor Manuel Carlos Palomeque, quien los definió como:

“Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos”³⁹.

Por su parte, Mario Pasco Cosmópolis señala que los derechos laborales inespecíficos:

“Son derechos de carácter general, atribuidos a todos los ciudadanos y que son ejercitados por ellos dentro de una relación laboral. Son ciudadanos que, al mismo tiempo y naturalmente son trabajadores y, por lo tanto, esos derechos que en su origen no son estrictamente laborales se convierten en derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se ejercen”⁴⁰.

³⁹ Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. **Derecho del Trabajo**. 9ª ed. España, Centro de Estudios Ramón Aceres, 2001, pp.148.

⁴⁰ Pasco Cosmópolis, Mario. “*Derechos laborales inespecíficos*”. Disponible en línea: **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. No. 5, 2012 <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42978>> (Consulta: Junio 6, 2022)

De las definiciones anteriores se desprende que se trata de derechos que se ejercen dentro de la relación de trabajo y que les corresponden a los trabajadores por su doble calidad como seres humanos y trabajadores.

Ahora bien, como su denominación revela los derechos laborales inespecíficos son aquellos que no son específicos. Es decir, que no se encuentran especificados en un ordenamiento jurídico laboral.

Estos derechos laborales inespecíficos también son conocidos por la doctrina como “derechos de la persona del trabajador” o bajo el concepto de “ciudadanía en la empresa”. Dichas denominaciones tienen distinto significado.

Por una parte, la primera denominación amplía la esfera personal de autonomía del trabajador⁴¹. Por otra parte, la segunda denominación se refiere a los derechos que le corresponden al trabajador en cuanto ciudadano, apuntando a democratizar el espacio y poder que es la empresa⁴².

Cabe destacar que, con estos conceptos citados, se ha ampliado la esfera de los derechos laborales, en la medida que los trabajadores gozan y ejercen no solamente de sus derechos laborales, aquellos cuya titularidad supone la condición de trabajador, sino también aquellos que posee como persona o ciudadano. Esta ampliación de los derechos laborales no respondió a una reforma al ordenamiento jurídico, sino que respondió a una nueva lectura de las normas que ya existían, siendo una creación doctrinal⁴³.

B. Características⁴⁴

Las notas características de los derechos laborales inespecíficos son:

⁴¹ Ermida Uriarte, Oscar. **Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo**. Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <https://eva.fder.udelar.edu.uy/pluginfile.php/24208/mod_resource/content/2/Tema_1/Investigacion_DDHH_en_el_trabajo.pdf> (Consulta: Junio 7, 2022)

⁴² Colmenares Bastidas, Ana María. “*Los derechos laborales inespecíficos, enfoque en el derecho venezolano*”. Disponible en línea: **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. No. 13, 2011 <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640268006>> (Consulta: Junio 7, 2022)

⁴³ Ermida Uriarte, Oscar. Ob. cit. (p. 14).

⁴⁴ Facundo Besson, Juan. “*La irradiación de los derechos humanos en el derecho del trabajo: los derechos humanos laborales específicos e inespecíficos en la era globalista*”. Disponible en línea: **Lecciones y Ensayos**. No. 101, 2018 <<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/101/la-irradiacion-de-los-derechos-humanos-en-el-derecho-del-trabajo.pdf>> (Consulta: Junio 6, 2022)

- i. Universales, porque les corresponden a todos los trabajadores. Es decir, a toda persona física que preste servicios a otra persona, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- ii. Indisponibles, porque ni el trabajador, ni el patrón, ni nadie pueden disponer de dichos derechos.
- iii. Irrenunciables, porque son inherentes al ser humano, que al mismo tiempo es trabajador y como tal, no pueden separarse de la persona. Por tanto, no puede renunciarse a ellos.
- iv. Reconocidos de manera general, mediante reglas generales y abstractas contenidos en los ordenamientos jurídicos internos de cada país, especialmente en la Constitución.

Respecto a la última característica, es importante mencionar que hoy en día los derechos laborales inespecíficos están reconocidos por gran parte de la doctrina. Sin embargo, existe resistencia, por parte del sector empresarial, a la aplicación de estos derechos en la relación laboral. De tal forma, que han sido considerados como ajenos a la relación laboral.

Uno de los aspectos que influyen para esa falta de reconocimiento es la ausencia de reglas, contenidas en la Constitución y la legislación laboral, que reconozcan expresamente los derechos laborales inespecíficos a los trabajadores. Si bien, como su denominación revela, no es necesario que se encuentren especificados en los ordenamientos jurídicos, resulta necesario para consolidar su ejercicio, especialmente en el ámbito del contrato de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO. *Es el acuerdo voluntario entre trabajador y empleador que puede ser persona natural o jurídica, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.*⁴⁵

Sobre este último aspecto, resulta pertinente precisar que “*el poder empresarial que se apoya en la subordinación del trabajador por el contrato de trabajo puede llegar a*

⁴⁵ Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. **Derecho Laboral Individual.** Disponible en línea: Autor <http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/6_SESION/Contenido_06.pdf> (Consulta: Junio 7, 2022)

*convertir en un peligro para el ejercicio de las libertades del trabajador”*⁴⁶. Por tanto, la Constitución como norma fundamental y la legislación laboral son las encargadas de controlar dicho poder. De tal forma, que tales normas constituyan un marco de protección del trabajador, con la consiguiente limitación del poder empresarial.

C. Distinción con los derechos laborales específicos

Para ampliar nuestra visión en este estudio es importante distinguir dos tipos de derechos: los inespecíficos y los específicos. Los primeros constituyen el objeto de análisis del presente estudio y los segundos apoyarán una comprensión más profunda del tema.

Los derechos laborales específicos son aquellos que tienen “*su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas*”⁴⁷.

Se trata de derechos que rigen las relaciones laborales y que fuera de ella no tendrían razón de ser. Por ejemplo, salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo. Estos derechos son específicos, ya que sólo se entienden en un contexto muy particular, el de las relaciones laborales, en las que un trabajador presta un trabajo personal subordinado, lo que no ocurre en otro tipo de relaciones.

Ahora bien, los derechos laborales específicos se encuentran especificados en los ordenamientos laborales. De esta manera, estos derechos pueden ser ejercidos exclusivamente por los trabajadores⁴⁸.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, podemos determinar las siguientes diferencias entre los derechos laborales específicos e inespecíficos⁴⁹:

- i. Los derechos laborales específicos se encuentran contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral interno. Por el contrario, los inespecíficos no se encuentran especificados en dichos ordenamientos, por lo que son fuente de discusión.

⁴⁶ Valdés Dal-ré, Fernando. “*Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*”. En: **Revista Relaciones Laborales**. Madrid, La Ley – Actualidad. No. 1, 1990, pp. 281.

⁴⁷ Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Ob. cit. (pp.148).

⁴⁸ Colmenares Bastidas, Ana María. Ob. cit. (pp. 68-69).

⁴⁹ Loc. cit.

- ii. En cuanto a la titularidad, los derechos laborales específicos están dirigidos a un grupo determinado de personas denominadas trabajadores, mientras que los inespecíficos están dirigidos a todos los trabajadores por igual.
- iii. Con respecto a su ejercicio, los derechos laborales específicos se dan en el contexto de una relación laboral, de modo que fuera de ella, no podrían ser ejercidos. En cuanto a los inespecíficos, su ejercicio atiende a los límites de la interpretación del orden público.

Como se observa, existen diferencias en cuanto a los derechos laborales específicos y los inespecíficos. Especialmente en cuanto a la titularidad, ya que los primeros solo les corresponden a aquellos que son trabajadores, mientras que los segundos les corresponden a todos los seres humanos, que a su vez son trabajadores.

No obstante, es importante señalar que “*no se trata de categorías enfrentadas o excluyentes*”⁵⁰. Por el contrario, los derechos laborales tanto específicos como inespecíficos se complementan. De tal forma, que ambos forman parte del marco de protección del trabajador y, por tanto, establecen a su vez límites al poder empresarial.

D. Derechos laborales inespecíficos en concreto

La principal cuestión que emerge del análisis de los derechos laborales inespecíficos es cuáles son en concreto estos derechos. Si bien es cierto, que no existe un catálogo de derechos laborales inespecíficos, siguiendo la doctrina, se entiende que los derechos inespecíficos más relevantes son los que se enumeraran a continuación.

Conviene precisar que esta enumeración es enunciativa, más no limitativa.

1. Derecho a la privacidad

Según la Real Academia Española la privacidad es el “*ámbito de la vida privada que se tiene derecho a proteger de cualquier intromisión*”⁵¹. De la definición se desprende que

⁵⁰ Pasco Cosmópolis, Mario. Ob. cit. (p. 13).

⁵¹ Real Academia Española. **Privacidad**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/privacidad>> (Consulta: Junio 7, 2022).

se trata de un ámbito íntimo y personal de una persona, el cual tiene como propósito mantenerse de forma reservada.

Entrando en materia, el derecho a la privacidad es un derecho que está vinculado con la libertad de expresión y la dignidad del hombre. Es por ello, que comúnmente se relaciona con el derecho a la intimidad. Sin embargo, no se deben confundir.

Por una parte, el derecho a la privacidad comprende la información del individuo en sí mismo, es decir, el conocimiento de su vida personal. Por su parte, el derecho a la intimidad se relaciona con los pensamientos, conductas y sentimientos de la persona.⁵²

En el contexto de una relación laboral, el derecho a la privacidad de los trabajadores puede ser vulnerado por el patrón o por otro trabajador. En el primer supuesto, el patrón puede irrumpir la privacidad del trabajador en dos momentos⁵³:

- i. En el momento de la contratación. Esta situación se presenta cuando el empleador le solicita a la persona información no relevante ni necesaria para emplearlo, como, por ejemplo, información sobre su vida sexual, ideas políticas, religiosa o de cualquier otro tipo, entre otras. Si el patrón llega a exigir esa clase de información, se considera una vulneración al derecho de la privacidad del individuo.
- ii. Cuando el trabajador presta servicios en la empresa. En este caso, se considera que el patrón viola el derecho a la privacidad del trabajador, cuando utiliza datos personales del trabajador de modo libre e ilimitado, inclusive para amenazarlo con afectar su vida familiar, social o laboral. Por datos personales nos referimos a su domicilio, teléfono, situación económica, etc. En principio, el trabajador es quien proporciona los datos personales, sin embargo, el patrón también puede obtenerlos por medio de sistemas insertos en las herramientas tecnológicas exclusivas para el trabajo, como computadoras, tabletas, teléfonos, etc. En este último caso, el patrón tiene la obligación de informar a sus trabajadores la existencia del programa de monitoreo o sistemas espías,

⁵² Colmenares Bastidas, Ana María. Ob. cit. (p. 74).

⁵³ Ídem. (pp. 76-77).

inserto en la herramienta tecnológica con la cual desempeña su trabajo, para que éstos estén en conocimiento de que se les está vigilando. De lo contrario, resulta una vulneración del derecho de la privacidad del trabajador.

En segundo lugar, el derecho a la privacidad del trabajador puede ser vulnerado mediante conductas, en las cuales el patrón no está involucrado, sino que son los propios compañeros de trabajo quienes irrumpen la privacidad del trabajador. Es decir, se trata de la violación del derecho de la privacidad desde el punto de vista, trabajador-trabajador.

En estos casos, se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador, cuando los compañeros de trabajo se aprovechan de la información personal que llegaran a tener de algún trabajador para someterlo a burlas ante él o a sus espaldas. Esta situación no solamente vulnera la privacidad del trabajador, sino también su intimidad y dignidad.

Lo anterior, conlleva a la transgresión de otro derecho humano: la igualdad, ya que el trabajador cuya privacidad, intimidad y dignidad ha sido lesionada, deja de ser tomado en cuenta por sus propios compañeros, de modo que se genera la exclusión del trabajador. Tales efectos, afectan a la persona de manera irreversible, impidiéndole gozar de sus derechos fundamentales, tanto en su vida privada como en el trabajo.⁵⁴

VIDA PRIVADA. *Es vida humana en cuanto se desenvuelve en el ámbito familiar, en la esfera de actividades profesionales que no constituyen funciones públicas, y en el círculo de intimidad que representa la comunicación amistosa con un núcleo más o menos amplio de personas.*⁵⁵

Ante esta situación, es importante recordar que los trabajadores se encuentran en una relación de subordinación. Por tanto, tienen la obligación de acatar las órdenes del superior, en este caso, el patrón.

En consecuencia, el patrón, al ser quien tiene el poder del mando sobre los trabajadores, es quien puede corregir ese tipo de conductas. Si el patrón, no adopta alguna medida en estos casos, será responsable de las conductas de sus propios trabajadores, que transgreden los derechos humanos del trabajador.

⁵⁴ Ídem. (pp. 79-80).

⁵⁵ De Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**. 16ª edición. México, Porrúa, 1965/1989, p. 16.

2. Derecho a la igualdad y no discriminación

La palabra igualdad proviene del latín *aequalitas*. De conformidad con el Diccionario de la Real Academia, tiene dos significados generales y un significado específico para el derecho. En relación con el significado general, define a la libertad como “*conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad*”, así como la “*correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo*.”⁵⁶ Desde el punto de vista jurídico significa “*principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones*”.

En este sentido, la igualdad para el derecho implica que todos los gobernados pueden disfrutar de los mismos derechos y obligaciones, sin que existan tratos diferenciados, por motivos de raza, sexo, condición social o cualquier otra condición.⁵⁷ Entonces, para que la igualdad sea una realidad, las leyes deben ser generales, es decir, estar dirigidas a todos los ciudadanos, de tal forma, que no se coloque a alguien en una posición de superioridad, que conduzca a tratarlo con privilegios, ni que, por el contrario, coloque a alguien en una posición de inferioridad.

La igualdad tiene su fundamento en la dignidad que es esencial de la persona, lo cual se traduce en que todas las personas por el hecho de serlo, se merecen una igual consideración al resto de los individuos.⁵⁸ En consecuencia, todas las personas deben ser tratadas con igual dignidad.

DIGNIDAD HUMANA. *Es un valor que tiene la persona por el simple hecho de serlo, y que ésta se merece reconocimiento. La dignidad humana es esta cualidad que buscan resaltar y proteger los derechos humanos, y se encuentra vinculada con cada uno de los derechos reconocidos a las personas.*⁵⁹

Ahora bien, el derecho a la igualdad incluye el derecho a la no discriminación. La discriminación es dar un trato distinto a las personas, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria que se relaciona con las características de la persona o su pertenencia

⁵⁶ Real Academia Española. **Igualdad**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/igualdad>> (Consulta: Junio 8, 2022).

⁵⁷ González Pérez, Luis Raúl y Eslava Pérez, Ismael. Ob. cit. (p. 117).

⁵⁸ Loc. cit.

⁵⁹ Tapia Torres, Jorge. “*La dignidad humana, parte esencial de los derechos sociales*”, Disponible en línea: **Revista Derechos Fundamentales a Debate**. No. 2, 2016 <http://cedhj.org.mx/revista%20DF%20Debate/articulos/revista_No2/ARTICULO-6-2.pdf>. (Consulta: Junio 9, 2022).

a un grupo específico. Ese trato distinto les produce una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe, ya que se les está negando a las personas la igualdad de trato.⁶⁰

En términos jurídicos, el derecho a la no discriminación se define como:

*“El derecho subjetivo público del gobernado de ser tratado en la misma forma que todos los demás y el correlativo deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias”.*⁶¹

La igualdad y la discriminación se origina en las distintas relaciones humanas, muchas veces desde el ámbito de las relaciones laborales. Por ejemplo, cuando un empleador solicita requisitos que no guarden una relación directa con una decisión en materia del empleo, como solicitar una prueba de embarazo, o cuando un empleador no otorga un empleo a una persona por su edad, género, condición social, etc. Como se puede observar, se trata de discriminación precontractual, la cual se encuentra prohibida por la Constitución y la legislación laboral.

No obstante, lo anterior, la igualdad y la no discriminación no solamente se origina en el momento de la contratación, sino también cuando el trabajador presta servicios en la empresa. Es por ello, que está prohibido, de igual manera por la Constitución y los estatutos laborales, cualquier forma de discriminación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal (patrón-trabajador) y entre el personal (trabajador-trabajador). De modo, que todos los trabajadores gocen de igualdad de oportunidades e igualdad de trato, especialmente entre sus compañeros, de tal forma que se encuentren integrados socialmente con sus demás compañeros y así puedan gozar de paz y estabilidad en su vida privada y en el trabajo.

3. Derecho al honor

De conformidad con el Diccionario de la Real Academia, el honor tiene dos significados generales. Así, es la *“cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes del prójimo y de uno mismo”*, así como la *“gloria o buena reputación que sigue a*

⁶⁰ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. **La discriminación y el derecho a la no discriminación**. Disponible en línea: Autor <<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>> (Consulta: Junio 8, 2022).

⁶¹ **GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**. Tesis Aislada. Amparo en revisión. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 2a. CXVI/2007 (SJF: 9ª época, T XXVI, Agosto 2007, p. 639). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/171756>> Registro 171756. (Consulta: Junio 8, 2022).

*la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, la cual trasciende a las familias, personas y acciones mismas de quien se la granjea”.*⁶²

Respecto a la primera definición se desprende que el honor es una virtud que se desarrolla en el interior de cada persona, de modo que es la persona quien le da vida y significado. Esta acepción se refiere a lo que la doctrina llama “honor subjetivo”, ya que se refiere a la imagen de sí misma de la persona, que se forma independientemente de opiniones de la comunidad que la rodea.⁶³

En segundo lugar, el honor como “*gloria o buena reputación que sigue a la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, la cual trasciende a las familias, personas y acciones mismas de quien se la granjea*”⁶⁴, constituiría el denominado “honor objetivo”. Toda vez, que se trata de la imagen social de la persona, que se forma por manifestaciones externas de la persona.

Este segundo aspecto se encuentra amparado y recogido en su protección por el ordenamiento jurídico, mientras que el primer aspecto, queda en el fuero interno de cada persona. Por el contrario, el honor objetivo, también conocido como reputación, forma parte de la convivencia social, constituyendo la proyección de la dignidad del ser humano, y es por ello, que ésta es la que regula el derecho.⁶⁵

Respecto a este último punto, la noción de honor es inseparable de la dignidad esencial de las personas. Se reconoce, por tanto, que el honor es inherente a la dignidad de la persona, que está por encima de las ideas y actitudes de cada cual.⁶⁶ Por esta razón, el derecho al honor se considera como una de las principales limitantes a la libertad de expresión.

Ahora bien, el derecho al honor abarca no sólo el ámbito privado de las personas, sino que su campo abarca toda la personalidad, en sus actividades, así como todos los ambientes

⁶² Real Academia Española. **Honor**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/honor>> (Consulta: Junio 8, 2022).

⁶³ Baeza Vallejo, Silvia Andrea. **El derecho al honor**. Disponible en línea: Repositorio Académico de la Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114513/de-baeza_s.pdf?sequence=1#:~:text=El%20honor%20objetivo%20o%20reputaci%C3%B3n%2C%20en%20cambio%2C%20se%20refiere%20a,en%20la%20opini%C3%B3n%20que%20se> (Consulta: Junio 8, 2022).

⁶⁴ Ídem. (pp. 11-13).

⁶⁵ Ídem. (p. 85).

⁶⁶ Fiz Fierro, María Cristina. “*El derecho al honor como límite a la libertad de expresión*”. Disponible en línea: **Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos**. No. 3, 2006 <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/articulo/view/5543/4889>> (Consulta: Junio 8, 2022).

en que la persona ejerce sus actividades, incluyendo el lugar de trabajo. Es por esta razón, que el derecho al honor debe ser debidamente amparado y protegido en los centros de trabajo, garantizando con ello la armonía en mismo y el respeto a la dignidad de todos los trabajadores.

4. Derecho a la imagen

El concepto imagen se refiere a “*figura, representación, semejanza y apariencia de algo*”⁶⁷. Para efectos del presente análisis, nos referimos a la figura de la persona, la cual puede ser representada de distintas maneras, por ejemplo, a través de pinturas, fotografías, dibujos, entre otros. Esta representación gráfica de la persona, a su vez, puede ser reproducida por distintos medios, tanto impresos, como electrónicos.⁶⁸

Desde una perspectiva jurídica, el derecho a la imagen se entiende como:

“Facultad conferida a las personas físicas consistente en la posibilidad legal de impedir la reproducción, exposición o publicación, en cualquier forma, de su imagen, sin la autorización previa del individuo a quien pertenezca, y la de exigir, en su caso, la sanción correspondiente para el infractor”.⁶⁹

Por tanto, por imagen se debe entender la representación gráfica de la persona y por derecho a la imagen se debe entender la facultad que tiene toda persona para permitir o impedir la reproducción de su imagen, por cualquier medio, sin su autorización previa.

Ahora bien, este derecho es uno de los derechos llamados de la personalidad. Dentro de esta categoría se encuentra también el derecho al honor y el derecho a la intimidad. Sin embargo, no debemos confundirlos.

Por un lado, el derecho al honor, como ya se ha analizado, se refiere al derecho de la reputación como resultado de la convivencia social, mientras que el derecho a la intimidad se refiere al derecho de no ser molestado. Por intimidad debemos entender “*la zona de actividad que le es propia al individuo y de la cual es dueño de prohibir el acceso a otras*”⁷⁰.

Por su parte, el derecho a la imagen tiene dos vertientes: en primer lugar, implica la facultad de impedir la difusión de la imagen de la persona por un tercero, y en según lugar,

⁶⁷ Real Academia Española. **Imagen**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/imagen>> (Consulta: Junio 9, 2022).

⁶⁸ Flores Ávalos, Elvia Lucía. **Derecho a la imagen y responsabilidad civil**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1943/21.pdf>> (Consulta: Junio 9, 2022).

⁶⁹ De Pina Vara, Rafael. Ob. cit. (p. 220).

⁷⁰ Fiz Fierro, María Cristina. Ob. cit. (p. 131).

otorga la facultad personalísima de controlar la difusión, publicación o comercialización de su imagen.

Una vez establecidas las diferencias entre los derechos de la personalidad citados, es importante recordar que el derecho a la imagen constituye uno de los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores. Al respecto, surge una pregunta crucial: ¿cómo afecta la imagen al trabajador?

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores, al mismo tiempo y naturalmente, son ciudadanos. Por esta razón, el trabajador, como cualquier otro individuo, tiene su propia imagen en particular, dentro o fuera del lugar de trabajo.

Muchas veces dicha imagen resulta diferente, produciendo burlas, señalamientos y exclusiones en los que pueden estar involucrados tanto los propios compañeros como los representantes de la empresa. Esta situación puede tener por efecto que el trabajador cambie su imagen por una más parecida a la de sus compañeros.⁷¹

En este caso, se está violando la imagen del trabajador y conjuntamente afecta la libertad de expresión, ya que no se le permite transmitir lo que quiere decir a través de su imagen, así como se viola el libre desarrollo de la personalidad, toda vez, que el trabajador al cambiar su imagen, se le impide ser él mismo, cuyo primer efecto es que su rendimiento baje.

Para evitar este menoscabo de derechos humanos, el patrón es el responsable de adoptar las medidas necesarias ante este problema. No obstante, no se debe limitar a accionar ante el problema, sino que también debe tomar medidas para prevenir este tipo de situaciones en los centros de trabajo.

5. Derecho a la integridad personal

El derecho a la integridad personal, en general, es aquel derecho humano que tiene su origen en el respeto a la vida. Su propósito es que las personas puedan desarrollarse integralmente.⁷²

⁷¹ Colmenares Bastidas, Ana María. Ob. cit. (pp. 82-84).

⁷² Guzmán, José Miguel. **El derecho a la integridad personal**. Disponible en línea: CINTRAS. Centro de Salud Mental y Derechos Humanos <<http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalintegridadimg.pdf>> (Consulta: Junio 9, 2022).

Este derecho cuenta con un doble contenido. En sentido positivo, implica la preservación y cuidado de la integridad física, psíquica y moral de la persona, y en sentido negativo, implica que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser objeto de daños mentales o morales, en menoscabo de su dignidad e integridad.⁷³

Desde el punto de vista positivo, éste tiene también tres aspectos⁷⁴: físico, se busca preservar y cuidar el cuerpo humano, lo que conlleva al estado de salud de las personas; psíquico, que es la conservación de todas las facultades mentales; y moral, implica incentivar a la persona a desarrollar su vida de conformidad con sus valores personales.

Ahora bien, en el contexto de las relaciones laborales⁷⁵, el derecho a la integridad personal del trabajador se concreta, por una parte, en la prohibición absoluta de violencia en el trabajo. Toda vez que la legislación laboral define los actos de violencia como causas de rescisión de la relación de trabajo. Por violencia en el trabajo no solo se hace referencia a aquellas agresiones físicas y psíquicas, sino también al acoso sexual, hostigamiento y acoso discriminatorio, que han identificadas como otras formas de violencia en el trabajo.

Por otro lado, el derecho a la integridad personal del trabajador se concreta en la prevención de riesgos laborales. Existen trabajos para los cuales el trabajador se somete a determinados riesgos, que pueden poner en peligro no solo su integridad física sino también su vida. Por esta razón, es necesario que los trabajadores cuenten con la protección de su integridad personal, para que el trabajador pueda desarrollarse integralmente en el trabajo.

⁷³ Delgado Sandoval, Baruch F. y Bernal Ballesteros, María José. **Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4974/7.pdf>> (Consulta: Junio 9, 2022).

⁷⁴ Guzmán, José Miguel. Ob. cit. (p. 1).

⁷⁵ Álvarez del Cuavillo, Antonio. **Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo**. Disponible en línea: OCW Universidad de Cádiz <https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2538/mod_resource/content/2/Tema%204%20DF.pdf> (Consulta: Junio 9, 2022).

Capítulo VI

DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS E INESPECÍFICOS CONTENIDOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma rectora de todo el ordenamiento jurídico mexicano. En ella se reconocen los derechos y deberes fundamentales del pueblo mexicano.

Es por ello, que el propósito de este apartado es identificar los derechos laborales específicos e inespecíficos reconocidos en el texto constitucional, así como los instrumentos nacionales, que forman parte del ordenamiento jurídico mexicano. Adicionalmente, se hará un análisis sobre la eficacia vertical y horizontal de los derechos laborales inespecíficos, así como sobre el principio de proporcionalidad y su ponderación en el campo de la relación laboral.

A. Derechos laborales específicos contenidos en el ordenamiento jurídico mexicano

Los derechos y principios laborales se encuentran reconocidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se trata de derechos laborales específicos, que rigen las relaciones laborales y cuya titularidad le corresponde a un grupo de personas, conocidas como trabajadores.

El citado artículo tiene dos apartados: el apartado A, que regula las relaciones laborales entre particulares; y el apartado B, que regula todo contrato de trabajo burocrático, es decir, regula las relaciones laborales con el Estado. Del mismo modo, es importante señalar que del apartado A del artículo 123 constitucional deriva su reglamentaria ley laboral.

En consecuencia, el apartado A del artículo 123 constitucional establece un estándar de derechos mínimos en favor de los trabajadores. Estos derechos son los siguientes:

- i. La duración de la jornada máxima será: ocho horas la diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas; siete la nocturna, que es la

comprendida entre las veinte y seis horas; siete horas y media la mixta, que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna; y seis horas la juvenil, que comprende a los mayores de quince años y menores de dieciséis.

- ii. El trabajo peligroso o nocturno industrial queda prohibido a los menores de dieciséis años.
- iii. Los menores de quince años tienen prohibido trabajar.
- iv. Por cada seis días de trabajo, el trabajador deberá disfrutar de por lo menos un día de descanso, preferentemente el domingo.
- v. Las mujeres embarazadas gozarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto (prenatal) y seis semanas posteriores al mismo (posnatal). La duración del periodo prenatal puede verse alterado a petición expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico autorizado. Por otro lado, la duración del posnatal puede extenderse, porque los hijos nacieron con cualquier tipo de discapacidad o requieren atención médica hospitalaria. Adicionalmente, en el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.
- vi. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán: generales, es la cantidad que debe recibir como mínimo cualquier trabajador para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia; o profesionales, es la cantidad mínima que se le debe pagar a un trabajador que realiza una actividad específica.
- vii. Un trabajador que haga el mismo trabajo, en las mismas condiciones, que otro trabajador, debe tener el mismo salario, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad o cualquier otra razón subjetiva, que implique un tratamiento desigual.
- viii. El salario mínimo es inembargable, así como libre de compensación o descuento.
- ix. Los trabajadores tienen derecho al reparto de por lo menos el 10% de las utilidades que genere la empresa. Se considera como utilidad la renta gravable conforme la Ley del Impuesto sobre la Renta.

- x. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no en especie.
- xi. Cuando se aumentan las horas de trabajo por razones extraordinarias, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales.
- xii. Los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. Esta obligación es dual, ya que el patrón está obligado a proporcionarla y el trabajador está obligado a recibirla.
- xiii. Los patrones son responsables de los accidentes o enfermedades que sufre el trabajador en relación con su trabajo.
- xiv. Tanto los patrones como los trabajadores tienen derecho para coaligarse, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- xv. El patrón tiene derecho al paro, mientras que los trabajadores tienen derecho a la huelga.
- xvi. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún la responsabilidad será mayor de un mes de sueldo.

B. Derechos laborales inespecíficos contenidos en el ordenamiento jurídico mexicano

Los derechos laborales inespecíficos, como se ha señalado con anterioridad en este estudio, no se encuentran reconocidos expresamente en la Constitución y la legislación laboral. No obstante, los instrumentos nacionales, sin excluir los internacionales, contienen un catálogo de derechos humanos, reconocidos y expresados como tales. Dichos derechos, les corresponden a los ciudadanos que, al mismo tiempo, son trabajadores.

Por tanto, el trabajador también es titular de esos derechos humanos reconocidos por el ordenamiento jurídico mexicano. Al efecto, los derechos laborales inespecíficos se encuentran categorizados en:

- i. El derecho a la privacidad se reconoce en los siguientes instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano es parte: Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 12), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 17 y 19), y Convención Americana sobre Derechos Humanos

(art. 11). Este derecho no se encuentra reconocido expresamente en la CPEUM. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el Amparo en Revisión 134/2008, estableció que el fundamento constitucional del derecho de la privacidad es el primer párrafo del artículo 16⁷⁶, el cual establece que: *“nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”*. Este precepto abarca cualquier intromisión por cualquier medio que se realice en el ámbito de la vida privada. Asimismo, se hace referencia a la protección a la privacidad, proyectado al ámbito de las relaciones laborales, en el párrafo doce, del artículo 16, que establece la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, así como párrafo segundo, referente al derecho a la protección de datos personales.

- ii. El derecho a la igualdad y no discriminación, recogido de modo expreso por la Ley Federal del Trabajo en los artículos: 2, que tutela la igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, que supone el acceso a las mismas oportunidades; 3, el cual prohíbe que se establezcan condiciones que implique discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo que atente contra la dignidad humana; 132, fracción XXXI, que establece como obligación del patrón implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género; 133, fracción I, el cual le prohíbe a los patrones o sus representante negarse a aceptar trabajadores por un criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; y 331 ter, que prohíbe todo tipo de discriminación.
- iii. El derecho al honor se encuentra contenido en los siguientes tratados internacionales de los que México es parte: Declaración Universal de

⁷⁶ SECRETO FINANCIERO O BANCARIO. COMO DERECHO A LA PRIVACIDAD ESTÁ PROTEGIDO POR EL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PERO CON LAS LIMITACIONES DERIVADAS DE LA NECESIDAD DE SALVAGUARDAR OTROS BIENES O DERECHOS QUE LA MISMA CONSTITUCIÓN ESTABLECE. Tesis Aislada. Amparo en revisión. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 2a. LXX/2008 (SJF: 9ª época, T XXVIII, Agosto, 2008, p. 57). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/169040>> Registro 169040 (Consulta en: Junio 9, 2022).

Derechos Humanos (art. 12) y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 17). Estos artículos establecen que nadie será objeto de ataques a su honra o a su reputación, así como reconoce el derecho de toda persona a la protección contra esos ataques. El derecho al honor no se encuentra contenido expresamente en la legislación laboral ni en la Constitución. Sin embargo, ha sido reconocido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 1a./J. 118/2013 (10a.), en la cual se establece que el derecho al honor “*involucra la facultad que tiene cada individuo de pedir que se le trate en forma decorosa y la obligación de los demás de responder a este tratamiento*”⁷⁷.

- iv. El derecho a la imagen no se encuentra protegido directamente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se puede relacionar con el artículo 1º constitucional, el cual es la base del reconocimiento de los derechos fundamentales. Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido al derecho a la imagen, como “*aquel derecho de decidir, en forma libre, sobre la manera en que elige mostrarse frente a los demás*”⁷⁸.
- v. Derecho a la integridad personal del trabajador reconocido en la Ley Federal del Trabajo por los artículos: 2, que establece que señala que trabajo digno es aquel que cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; 47, que establece como causa de rescisión que el trabajador incurra en actos de violencia; 51, que señala como causa de rescisión de la relación del trabajo, que el patrón incurra en actos de violencia; 132, fracción XVIII y XXXI, que establece como obligaciones del patrón difundir a los trabajadores información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente

⁷⁷ **DERECHO FUNDAMENTAL AL HONOR. SU DIMENSIÓN SUBJETIVA Y OBJETIVA.** Jurisprudencia. Amparo directo. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 1a./J. 118/2013 (10a.) (*SJF: 10ª época, T I, Febrero, 2014, p. 470*). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005523>> Registro 2005523 (Consulta en: Junio 10, 2022).

⁷⁸ **DERECHOS A LA INTIMIDAD, PROPIA IMAGEN, IDENTIDAD PERSONAL Y SEXUAL. CONSTITUYEN DERECHOS DE DEFENSA Y GARANTÍA ESENCIAL PARA LA CONDICIÓN HUMANA.** Tesis aislada. Amparo directo. Tribunal Pleno. Clave P. LXVII/2009 (*SJF: 9ª época, T XXX, Diciembre, 2009, p. 7*). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/165821>> Registro 165821 (Consulta en: Junio 10, 2022).

de trabajo que les son aplicables, implementar un protocolo para atender casos de violencia y acoso u hostigamiento; y 475 bis, que hace responsable al patrón de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo, así como obliga a los trabajadores a observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas.

La enunciación de los derechos laborales inespecíficos lleva a dos interrogantes cruciales: ¿cuál es su vigencia?, y, ¿cómo deben ser interpretados y ponderados? Estas cuestiones se desarrollarán a continuación.

1. Eficacia vertical y horizontal

Inicialmente, los derechos humanos se conciben como derechos de reacción frente al Estado. A esto se le conoce como “eficacia vertical”. En este sentido, la eficacia vertical de los derechos humanos conlleva la posibilidad de exigir frente al Estado el respeto de estos en cualquier ámbito o lugar.⁷⁹

La eficacia vertical se reconoce expresamente en el párrafo tercero del artículo 1º constitucional, que establece la obligación del Estado de respetar y garantizar los derechos humanos, y que es del tenor literal siguiente:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

No obstante, los derechos humanos ya no se limitan a su reconocimiento frente al Estado, sino que se extiende entre particulares, en lo que se denomina “eficacia horizontal”.

La eficacia horizontal es el “*efecto o influencia que los derechos fundamentales tienen en las relaciones jurídicas entre dos o más particulares*”⁸⁰. Es, por tanto, el reconocimiento

⁷⁹ Pasco Cosmópolis, Mario. Ob. cit. (p. 18).

⁸⁰ Marshall Barberán, Pablo. “*El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la Constitución*”. Disponible en línea: **Estudios Constitucionales**. No. 1, 2010 <https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002010000100003#n1>. (Consulta en: Junio 10, 2022)

de los derechos humanos entre particulares, lo cual permite a todos los particulares reclamar el ejercicio de estos derechos a terceros, ya sean poderes públicos o privados⁸¹.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce la vigencia de los derechos humanos en las relaciones entre particulares, en la siguiente jurisprudencia:

*“La formulación clásica de los derechos fundamentales como límites dirigidos únicamente frente al poder público, ha resultado insuficiente para dar respuesta a las violaciones a dichos derechos por parte de los actos de particulares. En este sentido, **resulta innegable que las relaciones de desigualdad que se presentan en las sociedades contemporáneas**, y que conforman posiciones de privilegio para una de las partes, **pueden conllevar la posible violación de derechos fundamentales en detrimento de la parte más débil**. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no ofrece ninguna base textual que permita afirmar o negar la validez de los derechos fundamentales entre particulares; sin embargo, esto no resulta una barrera infranqueable, ya que para dar una respuesta adecuada a esta cuestión se debe partir del examen concreto de la norma de derecho fundamental (...) A juicio de esta Primera Sala, los derechos fundamentales previstos en la Constitución gozan de una doble cualidad, ya que si por un lado se configuran como derechos públicos subjetivos (función subjetiva), por el otro se traducen en elementos objetivos que informan o permean todo el ordenamiento jurídico, incluyendo aquellas que se originan entre particulares (función objetiva). En un sistema jurídico como el nuestro -en el que las normas constitucionales conforman la ley suprema de la Unión-, los derechos fundamentales ocupan una posición central e indiscutible como contenido mínimo de todas las relaciones jurídicas que se suceden en el ordenamiento. En esta lógica, **la doble función que los derechos fundamentales desempeñan en el ordenamiento y la estructura de ciertos derechos, constituyen la base que permite afirmar su incidencia en las relaciones entre particulares (...)**”⁸²*

En esta línea, los derechos humanos al ser vinculantes entre particulares son exigibles tanto en las relaciones jurídicas públicas como las privadas. Especialmente, dentro de una relación de trabajo.

En general, las relaciones jurídicas privadas, incluyendo la relación de trabajo, se rigen bajo el principio de la autonomía de la voluntad y libertad de contratación. No obstante, la relación laboral tiene una característica particular: la subordinación.

En una relación de trabajo, el patrón tiene el poder de mandar, mientras que el trabajador tiene el deber de obedecer las órdenes del patrón. De tal forma, que existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón. Se trata, entonces, de una relación desigual. Es por esta razón, que tanto los derechos

⁸¹ Pasco Cosmópolis, Mario. Ob. cit. (p. 16-18).

⁸² **DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES.** Jurisprudencia. Amparo directo. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 1a./J. 15/2012 (9a.) (SJF: 10ª época, T 2, Octubre 20112, p. 798). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/159936>> Registro 159936. (Consulta: Junio 10, 2022).

laborales específicos como los inespecíficos, están diseñados para controlar ese poder empresarial ante su eventual abuso⁸³.

De esta manera, la eficacia horizontal de los derechos humanos, dentro de una relación de trabajo, impone al empleador límites y marcos dentro de los cuales esta debe desenvolverse respetando los derechos humanos de las partes. Esto no implica, que se suprima el principio de la autonomía de la voluntad y libertad de contratación, sino que conlleva a que no se establezcan como derechos superiores a los demás derechos humanos, ni que se ejerzan en detrimento de estos⁸⁴.

La extensión de los derechos humanos al ámbito de las relaciones privadas es el prerequisite para la aparición de los derechos laborales inespecíficos⁸⁵. Se produce así una “impregnación laboral” de estos derechos⁸⁶, que pueden ser ejercitados por los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales.

Por último, conviene agregar que, a raíz de la reforma de junio de 2011, se introdujo en la Ley de Amparo de 2013, la figura del juicio de amparo entre particulares. Por medio de esta figura se reconoce la existencia de vulneraciones a derechos humanos por particulares, y, en consecuencia, el particular, cuyos derechos han sido vulnerados, tiene el derecho de exigir el amparo y protección contra dichas vulneraciones.

2. Proporcionalidad y ponderación

Una vez establecido que los trabajadores son titulares de derechos laborales inespecíficos, los cuales pueden ser ejercitados en el ámbito de las relaciones laborales, queda pendiente resolver el problema de cómo deben ser interpretados y ponderados.

En el contexto de las relaciones laborales, pueden generarse situaciones en las que la aplicación de los derechos laborales inespecíficos entre en conflicto con los derechos humanos del empresario. A esta situación se le conoce como “colisión de derechos humanos”. Para ello, es necesario el empleo del principio de proporcionalidad y la

⁸³ Loc. cit.

⁸⁴ Facundo Besson, Juan. Ob. cit. (p. 68).

⁸⁵ Pasco Cosmópolis, Mario. Ob. cit. (p. 19-20).

⁸⁶ Blancas Bustamante, Carlos **Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo**. Perú, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, p. 89.

ponderación. Ambas son herramientas de interpretación, cuyo objetivo es la tutela efectiva de los derechos humanos.⁸⁷

Antes de entrar en materia, es importante tomar en consideración lo siguiente. En primer lugar, los derechos laborales inespecíficos no son medibles, sino que tienen un peso.

En consecuencia, en caso de una colisión de derechos, debe prevalecer aquel que tenga mayor peso, conforme a las circunstancias del caso concreto. Lo anterior, no significa que el derecho no elegido pierda su vigencia, ni se expulse del ordenamiento jurídico.⁸⁸

En este sentido, los derechos laborales inespecíficos no son absolutos. Por lo que, cada derecho puede ser sujeto a limitaciones y restricciones.

Ahora bien, el principio de proporcionalidad se concibe como un instrumento interpretativo que permite resolver los conflictos entre derechos. Mientras que la ponderación queda definida como una operación específica que confrontará los beneficios de un derecho frente al grado de intervención del otro derecho, lo que a su vez forma parte de una de las etapas del principio de proporcionalidad.⁸⁹

El principio de proporcionalidad ha encontrado cabida en la práctica constitucional mexicana a través del test de proporcionalidad. Dicho test posee cuatro etapas⁹⁰:

- i. Identificación de una finalidad constitucionalmente válida. Por ejemplo, la protección del derecho humano del patrón a la propiedad.
- ii. Idoneidad, que consiste en determinar si la medida restrictiva, que limita los derechos laborales inespecíficos del trabajador, consigue alguno de los fines constitucionalmente perseguidos por el patrón.
- iii. Necesidad, implica que la medida restrictiva debe ser necesaria, esto es, que no hay una medida alternativa, que sea menos perjudicial.

⁸⁷ **Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad.** Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho de la Empresa. Lima, Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2015. Disponible en línea: Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6333/PAREDES_VELASQUEZ_ANDRES_PRINCIPIO_PROPORCIONALIDAD.pdf?sequence=1#:~:text=Tal%20como%20se%20se%C3%B1al%C3%B3%20anteriormente,que%20no%20guardar%C3%A1n%20una%20relaci%C3%B3n%C3%A7> (Consulta: Junio 10, 2022).

⁸⁸ Cervantes Pérez, Benjamín Alejandro. **La prueba de daño en materia de acceso a la información. Análisis crítico y propuesta metodológica para su aplicación.** Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6448/7.pdf>> (Consulta: Junio 10, 2022).

⁸⁹ Facundo Besson, Juan. Ob. cit. (p. 19).

⁹⁰ Ídem. (pp. 71-72).

- iv. Proporcionalidad, que se traduce en ponderar los beneficios de un derecho frente el grado de satisfacción del otro.

En este sentido, cabe señalar que las etapas que impone el principio de proporcionalidad sirven para solucionar los conflictos de derechos humanos, dentro de las relaciones laborales, y que además ayuda a equilibrar los intereses del patrón y los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores.

Capítulo V

CASOS PRÁCTICOS

En este apartado se aterrizará el contenido de los derechos laborales inespecíficos, a través del análisis de casos prácticos, que se han presentado en Latinoamérica. Se enfocará en dos casos particulares: César Vega c/ Elaboradora Argentina de Cereales S.A., y Jonh Becerra c/ A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo.

A. César Vega c/ Elaboradora Argentina de Cereales S.A.

En Argentina, dentro del ámbito laboral, se ha protegido judicialmente a trabajadores que objetaron prácticas que limitan su derecho a la imagen, como lo es el uso o no de barba. Uno de los precedentes jurisprudenciales más significativos sobre el tema es el caso César Vega c/ Elaboradora Argentina de Cereales S.A.

1. Presentación de hechos jurídicos relevantes

Los hechos jurídicamente relevantes del caso son los siguientes:

- i. El señor César Vega era un trabajador de limpieza en una fábrica de productos alimenticios, denominada Elaboradora Argentina de Cereales S.A., que usaba barba.
- ii. El señor Vega fue suspendido por el uso de su barba.
- iii. Al persistir en el uso de la barba, el señor César Vega fue despedido.
- iv. El señor Vega demandó el despido injustificado.
- v. El juez de primera instancia rechazó la demanda del señor Vega por considerar que la conducta de la empresa se ajustaba a derecho.

2. Desarrollo del problema

El problema que se enfrentó en este caso fue determinar si el uso de barba constituía injuria de entidad suficiente para justificar el despido, vale decir, si el uso de barba es una

causa justificada para el despido del trabajador. Para darle respuesta a este planteamiento, tenemos que tomar en cuenta las siguientes consideraciones.

La Ley de Contratos de Trabajo No. 20.744 (en adelante, “LCT”) es la norma general que, en esencia, regula las relaciones laborales en Argentina. Esta ley enumera una serie de facultades del patrón, siendo las principales⁹¹:

- i. Facultad de organización, que es la facultad del patrón de fijar las modalidades y la forma que adopta la prestación de servicio. Indica sus actividades al trabajador y la manera de hacerlo. El artículo 64 de la LCT es el que hoy norma la facultad de organización.
- ii. Facultad de dirección, también conocido como poder de mando, consiste en que el patrón es quien imparte las órdenes e instrucciones a sus inferiores, siempre que se trate de órdenes relacionadas con la actividad y categoría del trabajador. Esta facultad se encuentra reconocida en el artículo 65 de la LCT.
- iii. Facultad disciplinaria, la cual, como su denominación revela, es la facultad de cuidar la disciplina en el lugar del trabajo por medio de la aplicación de medidas disciplinarias proporcionadas, como la suspensión y la más severa, el despido.

La facultad de organización y dirección son reconocidas como las facultades necesarias para que la empresa pueda cumplir en debida forma sus objetivos y fines. Mientras que la facultad disciplinaria es consecuencia natural de la facultad de dirección.

Ahora bien, las facultades que asisten al patrón deben ejercitarse en forma no arbitraria, es decir, que el patrón siempre debe actuar conforme a la razón. En este entendido, la razonabilidad “*es la medida de la discrecionalidad del empleador para no caer en la arbitrariedad al ejercer sus poderes o facultades*”⁹².

⁹¹ Hebe Lis, Lanari Gómez. **Violencia laboral y despido indirecto. El mobbing como causal autónoma**. Disponible en línea: Repositorio Institucional del Centro de Recursos para Aprendizaje e Investigación de la Universidad Siglo 21 <<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17549/LANARI%20GOMEZ%20HEBE%20LIS.pdf?sequence=1>> (Consulta: Junio 11, 2022).

⁹² Loc. cit.

En el caso en concreto, tenemos que el patrón ejerció su facultad de dirección al exigirle al señor César Vega que se rasurara la barba y cuando se negó a hacerlo fue suspendido y posteriormente despedido. Dicha facultad debe ejercitarse, en términos del artículo 65, *“con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”*.

Lo anterior implica, primero, la exclusión de toda voluntad arbitraria por parte del patrón. En segundo lugar, limita la facultad de dirección, toda vez que no debe inferirse agravios materiales o morales que menoscaben los derechos personales del trabajador.

El uso de barba forma parte de la propia imagen del trabajador y es su decisión usarlo o no, por tanto, la exigencia del patrón que impide el uso de barba se considera un ejercicio irrazonable de la facultad de dirección, ya que se menoscaba el derecho a la imagen del trabajador. De igual modo, se considera arbitraria la exigencia, ya que no se encuentra relacionada con la actividad del trabajador.

Al respecto, cabe recordar que si bien el Sr. Vega trabajaba en una fábrica de productos alimenticios, sus funciones consistían en la limpieza de la planta. En este sentido, no tenía contacto directo con los productos alimenticios que se fabricaban. Por tanto, tomando en consideración las actividades del señor Vega, no se tornaba incompatible el uso de barba.

Considerando lo mencionado, el patrón no debió imponer como sanción la suspensión del trabajador, ya que no tenía justa causa como exige el artículo 218 de la LCT. Por justa causa debemos entender aquella falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada (art. 219 de la LCT).

En consecuencia, se considera que el patrón también abusó de su facultad disciplinaria, no solamente cuando suspendió al trabajador, sino también cuando lo despidió. El despido

se considera como la medida disciplinaria más severa y por ello, se considera como la última solución a la que se debe recurrir.

Sin embargo, en el caso concreto el patrón despidió al Sr. Vega con causa por injuria, aún y cuando, por las razones expuestas, el uso de barba no constituye injuria, como impone el artículo 242 de la LCT, que es del tenor siguiente:

“Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.”

Por tanto, el despido del señor Vega se califica como arbitrario. Toda vez, que no se configuro injuria para terminar con la relación laboral.

Sirve de sustento de lo anterior, lo resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones de trabajo, que es del tenor literal siguiente:

“El hecho de usar barba no constituye injuria de entidad suficiente para extinguir la relación laboral, máxime si se tiene en cuenta que el trabajador, si bien laboraba en una empresa elaboradora de alimentos, sus funciones consistían en la limpieza de la planta. El uso de las facultades de dirección debe ejercerse de modo funcional, o sea, atendiendo a los fines de la empresa y a las propias exigencias de la producción, pero sin perjuicio de la preservación de los derechos personales del trabajador, en los términos del artículo 65 LCT. Ello implica la exclusión de toda voluntad arbitraria del empleador y la limitación de sus poderes en consideración a la persona del trabajador a quien no debe inferirse agravios materiales o morales que lesionen su dignidad (Artículo 66 LCT).”⁹³

3. Conclusión

El uso de barba no constituye injuria de entidad suficiente para extinguir una relación laboral, ya que, en primer lugar, la imposición patronal de no usar barba, no se encuentra relacionada con la actividad del trabajador, consistente en la limpieza de la planta. Por lo que, el uso de barba por el señor Vega no es incompatible con la ejecución de sus actividades

⁹³ **DESPIDO. GRAVEDAD DE LA FALTA. USO DE BARBA.** Jurisprudencia. Sala I Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Clave 70.374 (Abril, 1997). Disponible en: Biblioteca Digital Profesional SIL <<http://sil1.com.ar/soft/laboral/JURISPRU/COD21-1.htm>> (Consulta en: Junio 12, 2022).

En segundo término, impedir el uso de barba, invade abiertamente el derecho a la imagen del trabajador, ya que no le permite decidir personal e individualmente usar o no la barba. Por este motivo, se considera el patrón abuso de su facultad de dirección.

En resumen, se considera arbitrario el despido del señor Vega, porque no existe una justa causa para extinguir la relación laboral. Cabe destacar de este resultado, que se trata de un caso en el que se ejercitan y protegen los derechos laborales inespecíficos del trabajador, específicamente el derecho a la imagen.

Por último, se destaca que en ordenamiento jurídico laboral de Argentina existe un reconocimiento expreso de los derechos laborales inespecíficos del trabajador. Esto al establecer como límite de la facultad de dirección, los derechos personales del trabajador, tal y como establece el artículo 65 de la LCT.

B. Jonh Becerra c/ A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo

En el ámbito de las relaciones laborales, la Corte Constitucional de Colombia ha protegido a trabajadores contra actos que atentan contra su derecho a la igualdad. Al respecto, uno de los casos más significativos es el *“Jonh Jak Becerra c/ Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo”*⁹⁴.

1. Presentación de hechos jurídicos relevantes

Los hechos jurídicamente relevantes del caso son los siguientes:

- i. Jonh Jak Becerra Palacios es un hombre afrodescendiente, que trabajó como auxiliar de bodega en A.R. Los Restrepos S.A.S.
- ii. Durante la relación laboral que sostuvo con la mencionada empresa, el señor Becerra denunció en varias ocasiones ser objeto de discriminación racial por parte de sus compañeros de trabajo, pues lo llamaban “mono”, “hombre de color extraño”, “gorila”, “esclavo”, entre otros.

⁹⁴ ACCIÓN DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION RACIAL EN EL ENTORNO LABORAL. Revisión del fallo de tutela. Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional. Expediente 581/2013. Bogotá, Colombia, Septiembre 13, 2017. Disponible en: Función Pública del Gobierno de Colombia <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87261>> (Consulta en: Junio 13, 2022).

- iii. La empresa no investigó ni sancionó los actos de discriminación racial, solamente se limitó a realizar reuniones generales sobre el ambiente laboral, sin abordar concretamente el tema de la discriminación racial.
- iv. En virtud de lo anterior, el señor Becerra presentó denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación por el delito de discriminación racial, la cual no ha avanzado más allá de la etapa de investigación.
- v. Menos de un mes después, el señor Becerra fue despedido.
- vi. El 11 de julio de 2016, el señor Becerra presentó acción de tutela contra A.R. Los Restrepos S.A.S. y el Ministerio del Trabajo.

2. Desarrollo del problema

Son dos los problemas jurídicos que nos ocupan en este caso: primero, determinar si los comentarios y alusiones a la condición racial del trabajador constituyen un menoscabo a su derecho de igualdad y no discriminación; segundo, establecer si la forma en la que la empresa tramitó la queja del trabajador sobre los actos de acoso constituye un menoscabo a sus derechos laborales inespecíficos. Para resolver las cuestiones planteadas es importante tomar en consideración lo siguiente.

La Ley 1010 de 2006 es la ley en la cual se estipula qué es el acoso laboral, así como los mecanismos de prevención y sanción de los diferentes actos que pueden ejercerse sobre las personas dentro de una relación laboral. En estos términos, en su artículo 2 define al acoso laboral como:

“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

De la definición se desprende, que el sujeto activo del acoso laboral puede ser el patrón o incluso un compañero de trabajo.

Por otra parte, resulta pues evidente que una de las formas de acoso laboral abarca el uso de lenguaje, que en este caso es el vehículo para lesionar la integridad moral del trabajador, incluyendo su dignidad humana.

Esta forma de acoso se refleja en el artículo 7, inciso b y g de la Ley 1010 de 2006, en el cual se establece que se presumirá el acoso laboral de acreditarse la ocurrencia repetida y pública de *“expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social”*, y en el literal *“las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público”*.

Ahora bien, el acoso laboral reviste de distintas modalidades. Una de las modalidades que enlista el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 es la discriminación laboral, la cual se define de la siguiente manera:

“Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.”

Ahora bien, en el caso concreto se utilizaron vocablos y expresiones para referirse al señor Becerra tales como “mono” y “gorila”. Estas manifestaciones le restan la calidad de ser humano, ya que lo identifican como un animal. Por su parte, las manifestaciones del tipo “esclavo” hacen alusión a un periodo histórico caracterizado por el sufrimiento y la violencia de la comunidad afrodescendiente en Colombia.

El uso de ese tipo de lenguaje se empleó contra el trabajador durante la relación de trabajo que sostuvo con la empresa, es decir, en un contexto en el cual existe una situación de subordinación, que implica que el trabajador se encuentra obligado a obedecer las órdenes del patrón, quien tiene el poder de mando. Sobre este punto, es importante precisar que, si bien los actos en contra del señor Becerra provenían de sus compañeros de trabajo y no del patrón o sus representantes, lo cierto es que las formas para oponerse a esos actos estaban medidas por una situación de subordinación.

Sumado a ello, las conductas en contra del señor Becerra tuvieron lugar frente a sus compañeros de labores, con los cuales el trabajador mantenía una relación cotidiana, por lo cual tanto su imagen como su buen nombre, se vio afectado. En cuanto a la duración de estas conductas, se prolongaron durante toda la relación de trabajo que sostuvo el señor Becerra con la empresa.

La situación descrita permite afirmar los comentarios y alusiones a la condición racial del trabajador constituyen un menoscabo a su derecho de igualdad y no discriminación. Toda vez que existe un trato diferenciado por motivo de raza, que genera la exclusión del trabajador y que le impide el goce de sus derechos laborales inespecíficos en el trabajo.

Una vez resuelto el primer problema jurídico, queda pendiente por resolver si la forma en la que la empresa tramitó la queja del trabajador sobre los actos de acoso constituye un menoscabo a sus derechos laborales inespecíficos. Sobre este punto, conviene recordar que las manifestaciones verbales discriminatorias no provinieron del patrón ni de sus representados. Sin embargo, como los trabajadores se encuentran en una relación de subordinación, el patrón es quien puede corregir este tipo de conductas y si no adopta las medidas necesarias para estos casos, será responsable de las conductas de sus trabajadores.

En este sentido, debemos tomar en cuenta que a pesar de que el trabajador en repetidas ocasiones denunció ser objeto de discriminación racial por parte de sus compañeros de trabajo, la empresa se encargó del asunto once meses después de la primera queja. Para resolver el asunto, la empresa se limitó a impartir reuniones generales sobre el ambiente laboral, sin abordar concretamente el tema de la discriminación racial. Por lo cual, se considera como una medida poco eficiente y carente de efectividad.

Se tiene entonces que hubo una atención tardía y que las medidas fueron poco eficientes y carentes de efectividad, lo que se traduce en un déficit de protección del derecho de Becerra Palacios a no ser discriminado. Por tanto, la forma en la que la empresa tramitó la queja del trabajador sobre los actos de acoso constituye un menoscabo a sus derechos laborales inespecíficos.

3. Conclusión

En primer lugar, los comentarios y alusiones a la condición racial a los que fue sometido el señor Jonh Becerra por parte de sus compañeros durante el tiempo que trabajó para la empresa A.R. Los Restrepos S.A.S. constituyen un menoscabo a su derecho de igualdad y no discriminación. En razón a que estas manifestaciones verbales discriminatorias resultaron lesivas a la dignidad del trabajador. Toda vez que se le restó su calidad como ser

humano para identificarlo con animales en frente de sus compañeros de trabajo, dañando con ello su buen nombre e imagen y provocando la exclusión del trabajador, impidiéndole gozar su derecho a igualdad de trato.

Segundo, la forma en la que la empresa tramitó la queja del trabajador sobre los actos de acoso constituye un menoscabo a sus derechos laborales inespecíficos, ya que, por una parte hubo una atención tardía para atender el asunto, y por otra parte, la empresa no investigó ni sancionó los actos de discriminación racial. Por lo cual, se menoscabó el derecho del señor Becerra a la igualdad y no discriminación durante toda la relación de trabajo.

Por último, se destaca que este es un caso ejemplificativo en el que se ha protegido judicialmente a un trabajador que objeto prácticas discriminatorias, que limitaban su derecho a la igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se realizó un estudio de los aspectos generales de la relación laboral. Posteriormente, se abordó la concepción general de los derechos humanos y los derechos laborales.

Una vez exploradas la parte general, se abocó al análisis de los derechos laborales inespecíficos, desde su conceptualización hasta un listado de estos en concreto. Se abordó también la regulación de los derechos laborales específicos e inespecíficos en el ordenamiento jurídico mexicano.

Por último, se dedicó a analizar dos casos prácticos en los cuales se ejercieron y protegieron judicialmente los derechos laborales inespecíficos. Específicamente el derecho a la imagen y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Del análisis efectuado llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Los derechos humanos forman parte esencial del contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Estos derechos les corresponden al ser humano por el hecho de serlo y por tanto, les pertenecen a todos por igual.
2. Muchos de esos derechos interactúan con las distintas relaciones de la vida de las personas, incluyendo la relación laboral. Estos derechos y principios laborales reconocidos en la Constitución, cuyo origen es la relación laboral, se conocen como derechos laborales específicos.
3. Existen otros derechos humanos de carácter general y no específicamente laborales atribuidos a todas las personas que pueden ejercitarse por ellos dentro de una relación laboral. Estas personas son al mismo tiempo trabajadores y seres humanos y por esta razón, estos derechos que en principio no son laborales se convierten en derechos laborales en razón al sujeto y la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer. A estos derechos se les denomina propiamente como derechos laborales inespecíficos.

4. Los derechos laborales inespecíficos son aquellos derechos que les corresponden a los trabajadores en tanto que ciudadanos o seres humanos, y por tanto, pueden ser exigidos en la relación laboral.
5. Estos derechos se distinguen de los específicos principalmente en cuanto a su origen, toda vez que los específicos tienen su origen en la relación laboral y por tanto, solo pueden ejercitarse en el ámbito de las relaciones laborales. Mientras que los derechos laborales inespecíficos no son en su origen derechos laborales, sino que son derechos de carácter general, atribuidos a todas las personas y que se ejercen dentro de una relación laboral.
6. No obstante, los derechos laborales específicos e inespecíficos no se tratan de categorías excluyentes, sino que se complementan. De tal forma, que los trabajadores no solo gozan y ejercen sus derechos laborales, aquellos cuya titularidad supone la calidad de trabajador, sino también de aquellos derechos que posee por su doble calidad de trabajador y persona. En resumen, ambos forman parte del marco de protección del trabajador.
7. La eficacia horizontal de los derechos humanos asume especial importancia en el ámbito de las relaciones de trabajo, porque se trata de relaciones desiguales. Toda vez, que el patrón tiene el poder de mando frente al deber de obediencia del trabajador y por tanto, la actividad del trabajador se encuentra subordinada al imperio del patrón. En consecuencia, la extensión de la eficacia de los derechos humanos a las relaciones de trabajo conlleva a controlar ese poder empresa frente su eventual abuso, al sujetar las relaciones laborales a límites y marcos dentro de los cuales esta debe desenvolverse respetando los derechos humanos de las partes. Esta extensión es el prerequisite para la aparición de los derechos laborales inespecíficos. En resumen, en el ámbito laboral el trabajador tiene derecho al goce de sus derechos laborales inespecíficos y el patrón tiene el deber de respetarlos.
8. En el contexto de las relaciones laborales, pueden generarse situaciones en las que la aplicación de los derechos laborales inespecíficos entre en conflicto con

los derechos humanos del empresario, dando lugar a una colisión de derechos humanos. En esta situación, debe prevalecer aquel derecho que tenga mayor peso, dependiendo de las circunstancias del caso concreto.

9. Existen dos herramientas para resolver la colisión de derechos: el principio de proporcionalidad y la ponderación. La ponderación es una operación específica en la que se confronta los beneficios de un derecho frente al grado de intervención de otro derecho. Mientras que el principio de proporcionalidad comprende el test de proporcionalidad, que consiste en cuatro etapas: identificar una finalidad constitucionalmente válida de la medida restrictiva; determinar la idoneidad de la medida, es decir, si consigue alguna de las finalidades perseguidas por el patrón; determinar la necesidad de la medida, esto es, que no existan medidas alternativas menos prejuiciosas; y ponderar los beneficios de un derecho frente el grado de satisfacción del otro.
10. Los derechos laborales inespecíficos en concreto son: derecho a la privacidad, derecho a la igualdad y no discriminación, derecho al honor, derecho a la imagen y derecho a la integridad personal del trabajador. Esta lista es enunciativa, más no limitativa. Por lo cual, pueden existir otros derechos que tengan su ámbito de aplicación dentro de la relación laboral.
11. Éstos se encuentran categorizados en los artículos: 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 17 y 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 11 de la Convención Americana sobre Derechos humanos y 16 de la CPEUM, los cuales establecen el derecho a la privacidad; 2, 3, 132, 133, 331 ter, referentes al derecho a la igualdad y no discriminación; 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establecen el derecho al honor; 1 de la CPEUM, referente al derecho a la imagen; y 2, 57, 51 y 475 bis de la Ley Federal del Trabajo, que garantiza el derecho a la integridad personal del trabajador.

MESOGRAFÍA

A. DOCTRINA

Álvarez del Cuvillo, Antonio. **Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo**. Disponible en línea: OCW Universidad de Cádiz <https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2538/mod_resource/content/2/Tema%204%20DF.pdf> (Consulta: Junio 9, 2022)

Baeza Vallejo, Silvia Andrea. **El derecho al honor**. Disponible en línea: Repositorio Académico de la Universidad de Chile <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/114513/de-baeza_s.pdf?sequence=1#:~:text=El%20honor%20objetivo%20o%20reputaci%C3%B3n%2C%20en%20cambio%2C%20se%20refiere%20a,en%20la%20opini%C3%B3n%20que%20se> (Consulta: Junio 8, 2022)

Bailón Corres, Moisés Jaime. “*Derechos humanos, generaciones de derechos, derechos de minorías y derechos de los pueblos indígenas; algunas consideraciones generales*”. Disponible en línea: **Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos**. No. 12, 2009. <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/article/view/5683/5020>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022)

Bidart Campos, Germán J. **Teoría general de los derechos humanos**. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1989, pp. 13-14.

Blancas Bustamante, Carlos **Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo**. Perú, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, p. 89.

Carpizo, Jorge. “*Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características*”. Junio-diciembre, 2011. Disponible en línea: **Revista Mexicana de Derecho Constitucional**. No. 25, 2011 <<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n25/n25a1.pdf>> (Consulta en: Marzo 19, 2022)

Cervantes Pérez, Benjamín Alejandro. **La prueba de daño en materia de acceso a la información. Análisis crítico y propuesta metodológica para su aplicación**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6448/7.pdf>> (Consulta: Junio 10, 2022).

Coello Nuño, Ulises y Hernández Cruz, José Luis. **La evolución del reconocimiento constitucional de los derechos humanos en México**. Disponible en: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3540/12.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022)

Colmenares Bastidas, Ana María. “*Los derechos laborales inespecíficos, enfoque en el derecho venezolano*”. Disponible en línea: **Revista Latinoamericana de Derecho Social**. No. 13, 2011 <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640268006>> (Consulta: Junio 7, 2022)

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. **El trabajo en la protección de los derechos humanos**. Disponible en línea: PiensaDH <https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/material_de_capacitacion/fase_de_induccion/2004_1_El_trabajo_de_la_proteccion_de_los_dh-comprimido.pdf>. (Consulta: Marzo 20, 2022)

Comisión Nacional de Derechos Humanos. **Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo**. Disponible en: Autor <<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>>. (Consulta en: Marzo 21, 2022).

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. **La discriminación y el derecho a la no discriminación**. Disponible en línea: Autor <<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>> (Consulta: Junio 8, 2022).

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad social. “*Relaciones de Trabajo*”. Disponible en: **Bases Especiales de Cotización Ante el IMSS** <[https://vlex.com.mx/vid/relaciones-trabajo-593483762#:~:text=Una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20se%20configura,\(por%20parte%20del%20patr%C3%B3n\)>](https://vlex.com.mx/vid/relaciones-trabajo-593483762#:~:text=Una%20relaci%C3%B3n%20laboral%20se%20configura,(por%20parte%20del%20patr%C3%B3n)>)>. (Consulta en: Marzo 19, 2022).

De la Cueva, Mario **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 15ª ed. México, Porrúa, 1966/2011, pp. 181-196.

Delgado Sandoval, Baruch F. y Bernal Ballesteros, María José. **Catálogo para la calificación de violaciones a derechos humanos**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4974/7.pdf>> (Consulta: Junio 9, 2022).

De la Madrid H., Miguel. **La Constitución de 1917 y sus principios políticos fundamentales**. Disponible en: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/95/4.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022)

De los Santos Milán, Patricia Martha, Juliani Álvarez, Mayra Gabriela y Lecchini Cabrera, Rafael Ademar. **Tendencias modernas de la organización y la administración en la concentración de las funciones soporte**. Disponible en línea: Colibrí Repositorio de la Universidad de la República Uruguay <<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/250/1/M-CD4076.pdf>> (Consulta: Marzo 21, 2022).

González, María del Refugio y Castañeda, Mireya. **La evolución histórica de los derechos humanos en México**. Disponible en: Comisión de Derechos Humanos

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CTDH_EvolucionHistoricaDHMex2aReimpr.pdf> (Consulta en: Marzo 21, 2022).

De Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**. 16ª edición. México, Porrúa, 1965/1989, p. 16.

Díaz Ordaz, Gustavo. **Exposición de motivos de la iniciativa de ley de la nueva Ley Federal de Trabajo**. Disponible en: Cámara de Diputados <<http://cronica.diputados.gob.mx/DDebates/47/2do/Ord/19681212.html>>. Consulta en: Marzo 19, 2022.

Ermida Uriarte, Oscar. **Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo**. Disponible en línea: Organización Internacional del Trabajo <https://eva.fder.udelar.edu.uy/pluginfile.php/24208/mod_resource/content/2/Tema_1/Investigacion_DDHH_en_el_trabajo.pdf> (Consulta: Junio 7, 2022)

Facundo Besson, Juan. “*La irradiación de los derechos humanos en el derecho del trabajo: los derechos humanos laborales específicos e inespecíficos en la era globalista*”. Disponible en línea: **Lecciones y Ensayos**. No. 101, 2018 <<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/101/la-irradiacion-de-los-derechos-humanos-en-el-derecho-del-trabajo.pdf>> (Consulta: Junio 6, 2022)

Fix Zamudio, Héctor. **Introducción al Derecho Procesal Constitucional**. Disponible en línea: Servicios Integrales Jurídico-Forenses <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>> (Consulta en: Marzo 20, 2022)

Fiz Fierro, María Cristina. “*El derecho al honor como límite a la libertad de expresión*”. Disponible en línea: **Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos**. No. 3, 2006 <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-cndh/articloe/view/5543/4889>> (Consulta: Junio 8, 2022).

Flores Ávalos, Elvia Lucía. **Derecho a la imagen y responsabilidad civil**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1943/21.pdf>> (Consulta: Junio 9, 2022).

Garza Garza, Ivonne. “*La Contradicción de Tesis 293/2011: sus contradicciones teóricas y los retos para su aplicación en la práctica jurídica mexicana*”. En: **Derecho en Libertad**. México, Facultad Libre de Derecho. Año 6, No. 12, Enero-Junio 2014, (pp. 102-133) pp. 103-104.

González Pérez, Luis Raúl y Eslava Pérez, Ismael. **Garantías Constitucionales, volumen 1**. México, Porrúa, 2018, pp. 9-10.

Guzmán, José Miguel. **El derecho a la integridad personal**. Disponible en línea: CINTRAS. Centro de Salud Mental y Derechos Humanos <<http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalintegridadjmg.pdf>> (Consulta: Junio 9, 2022).

Hebe Lis, Lanari Gómez. **Violencia laboral y despido indirecto. El mobbing como causal autónoma**. Disponible en línea: Repositorio Institucional del Centro de Recursos para Aprendizaje e Investigación de la Universidad Siglo 21 <<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/17549/LANARI%20GOMEZ%20HEBE%20LIS.pdf?sequence=>>> (Consulta: Junio 11, 2022).

Jellinek, George. **Teoría general del Estado**. México, Fondo de Cultura Económica, 2004, pp. 387-388.

Lara Ponte, Rodolfo H. **Las cortes de Cádiz: la representación americana y los derechos humanos**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3525/19.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022)

Lara Puente, Rodolfo. **Los derechos humanos en el constitucionalismo mexicano**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/161/13.pdf>> (Consulta en: Marzo 20, 2022).

Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad. Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho de la Empresa. Lima, Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2015. Disponible en línea: Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6333/PAREDES_VELASQUEZ_ANDRES_PRINCIPIO_PROPORCIONALIDAD.pdf?sequence=1#:~:text=Tal%20como%20se%20se%C3%B1al%C3%B3%20anteriormente,que%20no%20guardar%C3%A1n%20una%20relaci%C3%B3n%C3%A7> (Consulta: Junio 10, 2022).

Magallanes Martínez, Víctor Hugo. “*Los derechos humanos laborales*”. Disponible en: **Revista del Instituto de la Judicatura Federal**. No. 41, 2016 <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/viewFile/31577/28565>> (Consulta en: Marzo 21, 2022).

Magdalena Aguilar Cuervas, Magdalena. “*Las tres generaciones de los derechos humanos*”. Disponible en línea: **Derechos Humanos**. No. 30, 1998 <<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/derechos-humanos-emx/article/viewFile/5117/4490>> (Consulta en: Marzo. 20, 2022)

Marshall Barberán, Pablo. “*El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la Constitución*”. Disponible en línea: **Estudios Constitucionales**. No. 1, 2010

<https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002010000100003#n1> (Consulta en: Junio 10, 2022)

Medina Parra, Rosa Isabel. “*Derechos humanos en México: entre la modernidad, posmodernidad y ultramodernidad*”. Enero-Junio, 2020. Disponible en: **Revista de Ciencias Sociales y Humanidades**. No. 57, 2020 <<http://www.scielo.org.mx/pdf/noesis/v29n57/2395-8669-noesis-29-57-160.pdf>> (Consulta en: Marzo 21, 2022)

Nikken, Pedro. **El concepto de derechos humanos**. Disponible en línea: Instituto Interamericano de Derechos Humanos <<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>> (Consulta en: Marzo 19, 2022).

Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. **Derecho del Trabajo**. 9ª ed. España, Centro de Estudios Ramón Aceres, 2001, pp.148.

Pasco Cosmópolis, Mario. “*Derechos laborales inespecíficos*”. Disponible en línea: **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. No. 5, 2012 <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42978>> (Consulta: Junio 6, 2022)

Real Academia Española. **Honor**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/honor>> (Consulta: Junio 8, 2022).

Real Academia Española. **Igualdad**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/igualdad>> (Consulta: Junio 8, 2022)

Real Academia Española. **Imagen**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/imagen>> (Consulta: Junio 9, 2022).

Real Academia Española. **Privacidad**. Disponible en línea: Diccionario de la Lengua Española <<https://dle.rae.es/privacidad>> (Consulta: Junio 7, 2022)

Reyes Gaytán, German. **Perspectivas de los derechos humanos laborales en México**. Tesis para optar al grado de Maestro en Derecho. Ciudad de México, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Feb. 2016. Disponible en línea: Tesis del Sistema Bibliotecario de la UNAM <<http://132.248.9.195/ptd2016/febrero/0741348/0741348.pdf>> (Consulta: Feb. 20, 2022)

Robert, Alexy. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, p. 47

Sema de la Garza, José María. **Impacto e implicaciones constitucionales de la globalización en el sistema jurídico mexicano**. Disponible en línea: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3154/5.pdf>> (Consulta: Marzo 20, 2022)

Tapia Torres, Jorge. “*La dignidad humana, parte esencial de los derechos sociales*”, Disponible en línea: **Revista Derechos Fundamentales a Debate**. No. 2, 2016 <http://cedhj.org.mx/revista%20DF%20Debate/articulos/revista_No2/ARTICULO-6-2.pdf> (Consulta: Junio 9, 2022).

Trápaga Reyes, Jesús. “*El derecho social en México: problemas y perspectivas*”. Enero-febrero, 2000. Disponible en: **El Cotidiano**. No. 99, 200 <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32509902>> (Consulta en: Marzo 21, 2022).

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. **Derecho Laboral Individual**. Disponible en línea: Autor <http://files.uladech.edu.pe/docente/21441406/DERECHO_LABORAL_INDIVIDUAL/6_SESION/Contenido_06.pdf> (Consulta: Junio 7, 2022)

Valdés Dal-ré, Fernando. “*Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*”. En: **Revista Relaciones Laborales**. Madrid, La Ley – Actualidad. No. 1, 1990, pp. 281.

B. LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (P.O. Feb. 5, 1917/Mayo 28, 2021).

Ley 1010 de 2006. (Colombia). Diario Oficial de Colombia Enero 23, 2006. Disponible en: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe <https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf> (Consulta: Junio 13, 2022).

Ley de Amparo. (P.O. Abril 2, 2013/Junio 7, 2021).

Ley de Contratos de Trabajo No. 20.744. (Argentina). Boletín Oficial de la República Argentina Sep. 27, 1974/Dic. 15, 2016. Disponible en: International Labour Organization <<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>> (Consulta: Junio 12, 2022).

Ley Federal del Trabajo. (P.O. Abril 1, 1970/Abril 23, 2021).

C. JURISPRUDENCIA

ACCIÓN DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION RACIAL EN EL ENTORNO LABORAL. Revisión del fallo de tutela. Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional. Expediente 581/2013. Bogotá, Colombia, Septiembre 13, 2017. Disponible en: Función Pública del Gobierno de Colombia <<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87261>> (Consulta en: Junio 13, 2022).

DERECHOS A LA INTIMIDAD, PROPIA IMAGEN, IDENTIDAD PERSONAL Y SEXUAL. CONSTITUYEN DERECHOS DE DEFENSA Y GARANTÍA ESENCIAL PARA LA CONDICIÓN HUMANA. Tesis aislada. Amparo directo. Tribunal Pleno. Clave P. LXVII/2009 (*SJF: 9ª época, T XXX, Diciembre, 2009, p. 7*). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/165821>> Registro 165821 (Consulta en: Junio 10, 2022).

DERECHO FUNDAMENTAL AL HONOR. SU DIMENSIÓN SUBJETIVA Y OBJETIVA. Jurisprudencia. Amparo directo. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 1a./J. 118/2013 (10a.) (*SJF: 10ª época, T I, Febrero, 2014, p. 470*). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005523>> Registro 2005523 (Consulta en: Junio 10, 2022).

DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES. Jurisprudencia. Amparo directo. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 1a./J. 15/2012 (9a.) (*SJF: 10ª época, T 2, Octubre 20112, p. 798*). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/159936>> Registro 159936. (Consulta: Junio 10, 2022).

DESPIDO. GRAVEDAD DE LA FALTA. USO DE BARBA. Jurisprudencia. Sala I Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Clave 70.374 (*Abril, 1997*). Disponible en: Biblioteca Digital Profesional SIL <<http://sil1.com.ar/soft/laboral/JURISPRU/COD21-1.htm>> (Consulta en: Junio 12, 2022).

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CARACTERÍSTICAS QUE LO DISTINGUEN DE OTROS. Tesis Aislada. Amparo directo. Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (*SJF: 6ª época, V XLVI, Abril, 1961, p. 13*). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/274984>> Registro 274984 (Consulta en: Marzo 19, 2022).

GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL. Tesis Aislada. Amparo en revisión. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 2a. CXVI/2007 (*SJF: 9ª época, T XXVI, Agosto 2007, p. 639*). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/171756>> Registro 171756. (Consulta: Junio 8, 2022).

SECRETO FINANCIERO O BANCARIO. COMO DERECHO A LA PRIVACIDAD ESTÁ PROTEGIDO POR EL ARTÍCULO 16 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PERO CON LAS LIMITACIONES DERIVADAS DE LA NECESIDAD DE SALVAGUARDAR OTROS BIENES O DERECHOS QUE LA MISMA CONSTITUCIÓN ESTABLECE. Tesis Aislada. Amparo en revisión. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Clave 2a. LXX/2008 (*SJF: 9ª época, T XXVIII, Agosto, 2008, p. 57*). Disponible en: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/169040>> Registro 169040 (Consulta en: Junio 9, 2022).