

El derecho humano al trabajo y su dimensión protectora en la norma laboral mexicana* *The Human Right to Work and its Protective Dimension in the Mexican Labor Standards*

Cora Silvia Bonilla Carreón**
Luis Carlos Flores Catzín***

RESUMEN

Este artículo presenta un estudio de los derechos humanos y los derechos fundamentales de los trabajadores a partir del sistema jurídico nacional e internacional para evidenciar su interacción y el carácter multidimensional de la norma laboral. Intenta dilucidar la dimensión de protección del derecho del trabajo en el sistema jurídico mexicano. El objetivo es analizar y exponer el marco de protección del derecho del trabajo a la luz del principio *pro homine* y el efecto *erga omnes*. Se propone defender la protección de los derechos de los trabajadores de forma multidimensional para, de ser practicable, mejorar la impartición de justicia desde una concepción integral del derecho, la cual redundará en el beneficio de una tutela judicial garantizada. Al respecto, es necesario comprender la multidimensionalidad de la norma laboral en relación con la aplicación de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos laborales como garantía de su cumplimiento, a fin de contribuir a la argumentación jurídica y la práctica del derecho del trabajo mexicano.

PALABRAS CLAVE: *Erga omnes*, principio *pro homine*, principio *indubio pro operario*, sistema interamericano, sistema universal.

ABSTRACT

This Article presents a study of the Human Rights and the Fundamental Rights of workers in accordance with the National and International Legal Systems to demonstrate its interaction and its multidimensional character of the labor norm. An attempt to elucidate the dimension of Labor law protection in the Mexican Legal System. The objective is to analyze and describe the framework for the protection of the right to work in the light of the pro homine principle and the erga omnes effect. It is proposed to defend the protection of workers' rights in a multidimensional way, if feasible improve the delivery of justice from an integral conception of the law, which will result in the benefit of a guaranteed judicial protection. In this regard, it is necessary to understand the multidimensionality of the labor law in relation to the application of the International Legal Instruments on Labor Human Rights as a guarantee of their compliance, in order to contribute to legal argumentation and practice of Mexican Labor Law.

KEY WORDS: *Erga omnes*, *Pro Homine principle*, *Indubiita pro operatio*, *Inter-American System*, *Universal System*.

* Artículo de investigación. Recibido el 12 de julio de 2018 y aceptado para su publicación el 14 de agosto de 2019.

** Profesora investigadora en la Universidad del Istmo, Campus Ixtepec, Oaxaca, México. (korysilk@hotmail.com) orcid.org/0000-0003-2051-0801

*** Profesor invitado en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. (ahraxaxel76_1@hotmail.com) orcid.org/0000-0001-8734-9157

SUMARIO

1. Introducción
2. La norma laboral mexicana a la luz del principio *pro homine*
3. La dimensión de protección o tutela de las normas laborales en México
4. Los principios de la norma laboral en el sistema jurídico nacional e internacional
5. Conclusiones

1. Introducción

Actualmente, la práctica de los operadores jurídicos en los tribunales nacionales se realiza con cierta subestimación o desinterés de los instrumentos jurídicos de carácter internacional, particularmente en la materia de derecho del trabajo. Esta circunstancia denota tanto el desconocimiento del sistema jurídico nacional como del sistema internacional surgido de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y el sistema internacional regional originario de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Estos sistemas jurídicos complementan y nutren nuestro sistema jurídico mexicano en la materia de derecho del trabajo. Sin embargo, en muchos casos la omisión por desconocimiento e incomprensión impiden que se apliquen. Así, los encargados de dirimir los conflictos de trabajo, es decir, las autoridades como las juntas de conciliación y arbitraje, los jueces de distrito y los magistrados de circuito no emplean las normas internacionales en el momento de resolver los juicios. No obstante, tienen el deber de vigilar el cumplimiento, no sólo de la norma nacional, sino también del control de constitucionalidad y el de convencionalidad, y la jurisprudencia tanto de la Corte Internacional de Justicia y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En relación con el tema, se cita el párrafo 339 de la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Rosendo Radilla Pacheco:

En relación con las prácticas judiciales, este Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que es consciente de que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, que desde un inicio

carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer un “control de convencionalidad” ex officio entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.¹

Alfonso Bouzas Ortiz afirma que “las autoridades que conocen de los conflictos del trabajo –juntas federales y locales de conciliación y arbitraje– se niegan a reconocer, como fundamentos de las pretensiones planteadas por los trabajadores, la referencia que se haga a convenios internacionales que México ha celebrado y ratificado o simplemente las omiten en sus consideraciones”²

Sin embargo, esto cambió a partir de la reforma del 10 de junio de 2011 publicada en el Diario Oficial de la Federación. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en el artículo 1 que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. Asimismo, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Para esto, 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.³

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Radilla Pacheco vs. Estados Unidos Mexicanos, sentencia de 23 de noviembre de 2009, p. 92. [Consulta: 2 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Jurlnt/STCIDHM4.pdf>

² BOUZAS ORTIZ, ALFONSO, “Los convenios internacionales”, en Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM - Grupo Parlamentario del PRD - Cámara de Diputados - Congreso de la Unión LX Legislatura, 2007, p. 194. [Consulta: 2 de marzo, 2018]. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/12.pdf>

³ Véase el “Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Diario Oficial de la Federación*, 10 de junio, 2011. [Consulta: 5 de marzo, 2018]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

Esta reforma cambió el paradigma jurídico en nuestro sistema normativo. A partir de la sentencia del caso Rosendo Radilla Pacheco se estableció en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el control de convencionalidad, cuya aplicación retardó tanto tiempo el Estado mexicano. Con antelación celebró y ratificó tratados internacionales, pero a pesar de que tenía la obligación de instituir este control de convencionalidad a nivel constitucional no lo hizo hasta la reforma de 2011.

Ello fue un cambio muy importante, porque se relaciona con el artículo 133 de la Constitución que dispone como ley suprema a la Constitución y los tratados que estén de conformidad con la misma y ratificados por el Estado mexicano. El artículo 133 constitucional establece:

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.⁴

Aún con la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, existe incompreensión de la normatividad vigente, tanto sustantiva como de la norma adjetiva convencional, de la jurisprudencia sobre la protección de los derechos humanos y la resistencia a la aplicación de los instrumentos jurídicos internacionales en la materia de derechos humanos laborales por parte del personal de las juntas locales o federales de conciliación y arbitraje y de los magistrados federales. Lo anterior vulnera los derechos laborales y el principio *pro homine* y el efecto *erga omnes*.

En la configuración del sistema jurídico mexicano, interactúan el sistema jurídico internacional, surgido en el seno de la ONU, y el sistema interamericano, de igual forma internacional, pero de carácter regional. Mantienen una tendencia a la integración de un único sistema jurídico en materia de protección de los derechos humanos, pero coordinados entre sí, hacia el interior y el exterior. Evidentemente, existe la necesidad de adecuar la práctica profesional de la aplicación de las normas internacionales en la materia de derechos humanos laborales para garantizar su cumplimiento de manera formal y material.

⁴ "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. [Consulta: 28 de marzo, 2018]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Se conocen parcialmente los derechos sustantivos de los tratados y los convenios sobre derechos humanos, surgidos en el seno de la ONU. Asimismo, se desconocen los convenios surgidos de la OIT en materia del trabajo, organismo especializado de la ONU, pero también se desconoce en el sistema regional la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a esta Convención en lo relativo al derecho del trabajo.

La falta de conocimiento del contenido de los diversos instrumentos jurídicos internacionales genera la violación sistémica de los derechos humanos laborales. Esta situación justifica la necesidad del estudio, la enseñanza, la institucionalización y la puesta en práctica de dichos instrumentos hasta lograr familiarizarnos con el conjunto de normas sustantivas y adjetivas e instituciones internacionales y regionales. También se requiere, en la formación de los profesionistas en derecho, apreciar más la enseñanza del derecho internacional del trabajo.

2. La norma laboral mexicana a la luz del principio *pro homine*

Por lo que respecta a la norma constitucional mexicana relacionada con el trabajo, particularmente en el artículo 5 se establece el derecho a la libertad de trabajo como un derecho fundamental. Toda persona podrá dedicarse a cualquier actividad o profesión, siendo lícitas. Por tanto, el trabajador goza de la protección del Estado al reconocerse la libertad de trabajo en la norma constitucional como en la Ley Federal del Trabajo y en esta última se instituyen los procesos para que las instituciones del trabajo protejan este derecho atendiendo al principio *pro homine*.

Por otra parte, el artículo 123 constitucional regula las relaciones de trabajo. Además, amplía la protección del trabajador al establecer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Asimismo, dispone que el Estado promoverá la creación de empleos y la organización social conforme a la ley. Carbonell afirma que “el derecho al trabajo, como otros derechos sociales, es un ‘derecho bifronte’, puesto que es a la vez un derecho social y un derecho de libertad”.⁵

Esto constituye una garantía y un derecho social para todo mexicano o extranjero en edad de trabajar. El marco constitucional contempla el derecho al trabajo como un derecho fundamental y social. Asimismo, disponemos de un sistema normativo internacional para la protección de los derechos humanos de los trabajadores. Formalmente, a partir de la reforma constitucional

⁵ CARBONELL, MIGUEL, *Los Derechos Fundamentales en México*, México, CNBH-UNAM, 2004, p. 944.

del 10 de junio de 2011, las normas del derecho del trabajo deben aplicarse e interpretarse conforme con las reglas de la interpretación de las normas internacionales, es decir, acorde con los principios que las rigen. Al tratarse de derechos humanos, las autoridades deben otorgar la protección más amplia a la persona que trabaja.

La protección o tutela de los derechos laborales contemplados en la normatividad nacional se amplía cuando los instrumentos jurídicos internacionales de carácter universal y regional operan como mecanismos (sustantivos y adjetivos) de garantía y protección de los derechos humanos laborales a partir de la interpretación del principio *pro homine* y el efecto *erga omnes*. A través de los convenios o los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano en materia del trabajo, se instituye la obligación de respetar los compromisos internacionales adquiridos y su integración al sistema jurídico mexicano.

Sin embargo, lo anterior permite afirmar que las normas internacionales y las de derecho interno mantienen una interrelación, enriquecen nuestro sistema jurídico y facilitan la instauración y la conformación de un sistema de mayor protección. Además, esto contribuye a la argumentación científica jurídica; apela a una mejoría en la práctica del derecho del trabajo mexicano a la luz del derecho internacional para salvaguardar y promover los niveles de exigibilidad de los derechos humanos laborales.

3. La dimensión de protección o tutela de las normas laborales en México

Es necesario conocer la normatividad laboral mexicana en su integralidad y aclarar su dimensión de protección en relación con los sistemas en materia de derechos humanos a nivel internacional e interamericano. Partiremos de la teoría alemana de la *Drittwirkung*,⁶ cuyo origen se encuentra en el campo de las relaciones laborales, donde es especialmente sensible la subordinación del trabajador a un poder, esta vez privado, la empresa, y los consiguientes peligros que para los derechos fundamentales provienen de estos poderes privados. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado lo siguiente:

⁶ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Tesis I.3o.C.739 C, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 30, agosto, 2009, p. 1597, [Consulta: 3 de abril, 2018]. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd8f8cfcd&Apendice=1ffdf8f8cfcd&Expresion=drittwirkung&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=166676&Hit=1&IDs=166676&TipoTesis=&Semana=0&Tabla=&Referencia=&Tema=

La teoría alemana de la *Drittwirkung*, también llamada *Horizontalwirkung*, de los derechos fundamentales las teorías contractualistas explican el origen de los derechos humanos en sentido opuesto, es decir, los derechos del hombre surgen como derecho en las relaciones entre privados, preexisten por tanto al Estado, el que nace para salvaguardar y garantizar estos derechos. Así, los derechos fundamentales se tienen, originalmente, frente a los demás hombres y sólo derivativamente frente al Estado, por lo que los derechos naturales a la libertad, la seguridad, la propiedad, etc., son, en primer lugar, derechos frente a los presuntos “terceros”, los particulares.⁷

Igualmente, resulta importante la teoría constitucional de los derechos fundamentales que fija un cambio de paradigma. César Landa advierte que “La Constitución dejó de ser entendida como un sistema de garantías, para convertirse en un sistema de valores fundamentales, con principios de justicia social y derechos económicos y sociales que dio lugar al desarrollo de una rica jurisprudencia de los tribunales constitucionales europeos”.⁸

Mijangos precisa que la Corte Interamericana consagra la idea de que los derechos fundamentales previstos en la Convención resultan obligaciones *erga omnes*, que se imponen no sólo en relación con el poder del Estado sino también respecto a actuaciones con terceros particulares.⁹ Por su parte, Ferrajoli define los derechos fundamentales de la siguiente manera:

Son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del *status* de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por *status* la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma

⁷ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Tesis I.3o.C.739 C, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. 30, agosto, 2009, p. 1597, [Consulta: 3 de abril, 2018]. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralIV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd8fcfd&Apendice=1ffdfdfcfcff&Expresion=drittwirkung&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=166676&Hit=1&IDs=166676&tipoTesis=&Semanario=0&Tabla=&Referencia=&Tema=

⁸ Landa, César, “Teorías de los Derechos Fundamentales”, *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, México, Núm. 6, enero-junio, 2002, p.57. [Consulta: 3 de marzo 2018]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/CuestionesConstitucionales/6/ard/ard3.pdf>.

⁹ MIJANGOS Y GONZÁLEZ, JAVIER, “La doctrina de la *drittwirkung* der Grundrechte en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos”, *Teoría y realidad constitucional*, núm. 20, p. 585. [Consulta: 5 de marzo, 2018]. Disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/teoria-realidad/article/view/22783/20348>

jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.¹⁰

Las Naciones Unidas¹¹ explican los derechos humanos como los derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Miguel Carbonell¹² precisa que “podríamos decir que todos los derechos fundamentales son derechos humanos *constitucionalizados*”. De esta forma, Hernández¹³ señala que los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos humanos vinculados con el mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo. Muchos de esos están consagrados en pactos y convenios internacionales de derechos humanos, así como en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido en aquellos y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana.

El derecho al trabajo se entiende como la libertad de trabajar y, sobre todo, el derecho de acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminaciones, pueden ser considerados como ese mínimo definitivamente garantizado [...] en todo su contenido posible, como un principio, como un mandato de optimización, supone, no sólo que algo debe ser perseguido en la mayor medida posible, sino que también exige una satisfacción mínima de ese objetivo que viene a configurarse como una regla.¹⁴

Para alcanzar una satisfacción mínima de los derechos fundamentales es necesario determinar las garantías que servirán de instrumento de naturaleza

¹⁰ FERRAJOLI, LUIGI, *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Madrid, Trotta, 2009, p. 19.

¹¹ NACIONES UNIDAS, Derechos Humanos, “¿Qué son los derechos humanos?”. [Consulta: 5 de enero, 2018]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx?>

¹² CARBONELL, MIGUEL, *Los Derechos Fundamentales en México*, México, CNDH - UNAM, 2004, p. 9.

¹³ HERNÁNDEZ CERVANTES, ALEIDA, “Programa de capacitación y formación profesional en derechos humanos fase de actualización permanente, Derechos humanos laborales”, *Cuadernos de capacitación, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal*, 2013, p. 20. [Consulta: 7 de marzo, 2018]. Disponible en: http://cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/derechoshumanoslaborales.pdf

¹⁴ ARCOS RAMÍREZ, FEDERICO, “La naturaleza del derecho al trabajo como derecho social fundamental”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, núm. 3. [Consulta: 7 de marzo, 2018]. Disponible en: http://www.uv.es/cefd/3/arcos.htm#_ftnref7

procesal para hacer posible su materialización y realmente gozar de derechos fundamentales o derechos humanos útiles.

Salazar¹⁵ señala que, de acuerdo con la teoría garantista de Luigi Ferrajoli sobre los derechos fundamentales, “existen derechos sin garantías, lo que se traduce en una obligación para el legislador que debe crearlas”. Los sujetos obligados en ocasiones incumplen su obligación y la labor de interpretar y velar por el cumplimiento de los derechos corresponde a los órganos garantes.

Para Luigi Ferrajoli, la ausencia de garantías constituye una laguna jurídica que el legislador debe colmar. Riccardo Guastini, por su parte, precisa que “un derecho sin garantía no es propiamente un derecho o, en todo caso, es un derecho de papel”. Entre Luigi Ferrajoli y Riccardo Guastini hay una coincidencia de fondo compartida: los derechos sin garantías son normas incompletas.¹⁶

La multidimensionalidad de la norma laboral “comprende la manifestación de las diversas dimensiones jurídicas” para regular las relaciones de trabajo más humanas a beneficio de las personas. Para ello, existe un sistema jurídico universal: el sistema jurídico universal-regional y el sistema jurídico nacional. Asimismo, el control de convencionalidad de las normas laborales contenidas en el sistema jurídico nacional y en el sistema jurídico internacional es fundamental al momento de resolver los conflictos del trabajo.

4. Los principios de la norma laboral en el sistema jurídico nacional e internacional

Las normas del trabajo traducidas en derechos humanos laborales hoy se someten al rigor de los principios que rigen a estos. Es decir, en términos del artículo 1, párrafo tercero de la Constitución, “deben tenerse como rectores los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad”.¹⁷

De este modo, la interpretación del artículo 133 constitucional nos proporciona la luz en el tema de la aplicación obligatoria de los tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado mexicano. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que es una obligación de las autoridades jurisdiccionales realizar un control de constitucionalidad y convencionalidad *ex officio* en materia de derechos humanos para garantizar en todo tiempo a

¹⁵ SALAZAR UGARTE, PEDRO, *Política y derecho. Derechos y garantías, cinco ensayos latinoamericanos*, México, Fontamara, 2013, pp. 119-120.

¹⁶ SALAZAR UGARTE, PEDRO, *Política y derecho. Derechos y garantías, cinco ensayos latinoamericanos*, México, Fontamara, 2013, p. 118.

¹⁷ KURCZYN VILLALOBOS, PATRICIA, “Los principios del Derecho del Trabajo mexicano. Permanencia y transformación”, s. a., p. 4. [Consulta: 7 de marzo 2018]. Disponible en: http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/patricia_kurczyn.pdf

las personas la protección más amplia en virtud de que los tratados internacionales ratificados que forman parte de la ley suprema.

Los principios que rigen la norma laboral, esencialmente, son el principio *pacta sunt servanda*, *pro homine* o *pro persona*, *indubio pro operario* y el efecto *erga omnes*. Por lo que respecta al principio *pacta sunt servanda*, se entenderá como el principio reconocido en el derecho internacional y tiene como significado “lo pactado obliga a las partes”. Esto tiene fundamento en el artículo 26 de la Convención de Viena, que dispone “Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”.

Los tratados internacionales son instrumentos de acatamiento obligatorio para los Estados; y si bien no han seguido el mismo proceso de formación de las leyes internas para entrar en vigencia, forman parte del ordenamiento jurídico de los países una vez que han sido firmados, ratificados, y, por lo tanto, puestos en vigor en el derecho interno de los Estados.¹⁸

Medellín Urquiaga¹⁹ precisa que la primera definición del principio *pro homine* (PPH) se debe al juez de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Rodolfo E. Piza Escalante. El juez señaló que el principio *pro persona* es “un criterio fundamental que impone la naturaleza misma de los derechos humanos, la cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen”.

Este principio se puede encontrar en el ámbito del Pacto y de la Convención a través de dos vías. Una es su consagración directa (artículo 5.1 PIDCP y artículo 29 CADH). La otra se puede observar a través de las normas interpretativas del artículo 31 de la Convención de Viena, vía utilizada recurrentemente por la Corte.²⁰

Américo Plá Rodríguez señala que el principio *indubio pro operario*, conocido también como la regla *indubio pro operario*, es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma: aquel que sea más favorable al trabajador.²¹ Este se puede entender como un subprincipio derivado de la aplicación del principio *pro homine* en materia de derecho del trabajo.

¹⁸ “Los tratados internacionales sobre derechos humanos vigentes en Centroamérica y República Dominicana”, *Poder Judicial de la República de Honduras*. [Consulta: 2 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://www.poderjudicial.gob.hn/transparencia/regulacion/Documents/Tratados/LosTratadosInternacionales.pdf>

¹⁹ DRNAS DE CLÉMENT, ZLATA, “La complejidad del principio pro homine”, *Doctrina*, 25 de marzo, 2015, JA 2015-I, fascículo 12, p. 101. [Consulta: 22 de abril, 2018]. Disponible <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33496.pdf>

²⁰ VILLARREAL AMAYA, FRANCISCO ÁLVARO, “El principio pro homine: interpretación extensiva vs. el consentimiento del Estado”, *International Law: Revista colombiana de Derecho Internacional*, núm. 5, pp. 337-380. [Consulta: 1 de abril, 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82400511>

²¹ PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO, *Los principios del derecho del trabajo*, España, Depalma, 1998, p. 84.

La expresión *erga omnes* proviene de la locución latina que significa “contra todos”. Expresa que la ley, el derecho o la resolución abarcan a todos, hayan sido parte o no, y ya se encuentren mencionados u omitidos en la relación que se haga.²² Cebada²³ sostiene que, con un criterio literal o, si se prefiere, etimológico y prescindiendo de cualquier intento de contextualización, cualquier obligación que se asume *frente a todos* es una obligación *erga omnes*.

Al respecto, la SCJN ha establecido la tesis titulada “Sustitución de un trabajador. Ataque a derecho de un tercero”. En esencia, dispone lo siguiente:

El artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo clasifica como ataque a derecho de tercero la sustitución de un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto su caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que ocurre con los trabajadores que fueren separados primeramente, quienes han de estimarse como terceros.²⁴

En el ámbito internacional el derecho al trabajo se encuentra contemplado en diversos instrumentos jurídicos. Entre los principales está el Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919. Este tratado contiene disposiciones relativas a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La parte XIII, bajo la denominación “Trabajo” y la sección I “Organización del trabajo”, está dividida en cuatro capítulos (capítulo I, organización; capítulo II, funcionamiento; capítulo III, las disposiciones generales, y capítulo IV, medidas transitorias). Además, contiene un anexo titulado “Primera reunión de la Conferencia del Trabajo: 1919” que identifica la sección II, denominada “Principios generales”. Todas estas disposiciones se encuentran del artículo 387 a 427.²⁵

En el artículo 427 de dicho tratado, se reconoce el principio fundamental de que el trabajo no debe considerarse como una mercancía o un artículo de comercio. Constituye uno de los principios universales respecto de las personas

²²VEGA, JOSÉ, “Erga omnes”, *Diccionario jurídico en línea*, 2014. [Consulta: 1 de abril, 2018]. Disponible en: <http://diccionario.leyderecho.org/erga-omnes/>

²³CEBADA ROMERO, ALICIA, “Los conceptos de obligación erga omnes, ius cogens y violación grave a la luz del nuevo proyecto de la CDI sobre responsabilidad de los estados por hechos ilícitos”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, 2002, p. 2. [Consulta: 11 de marzo, 2018]. Disponible en: www.reei.org/index.php/revista/num4/archivos/Cebada.PDF

²⁴SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Tesis aislada”, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Sexta Época, registro 274604, vol. 60, p. 98. Disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd8fcd&Appendice=1fffffcff&Expresion=sustituci%25C3%25B3n%2520de%2520un%2520trabajador%2C%2520erga%2520omnes&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=274604&Hit=1&IDs=274604&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

²⁵Véase “El Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes”, *Instituto Ibero-Americano de Derecho Comparado*, 1920, p. 183. [Consulta: 1 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://fama2.us.es/fde/jocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>

que trabajan el principio de asociación sindical para asalariados y patrones, el derecho al pago de un salario a los obreros, jornada laboral de ocho horas, un descanso semanal de 24 horas, por lo menos, la supresión del trabajo de los niños, el principio de salario igual cuando se trate de trabajo de valor igual sin importar el sexo. El objeto de este documento es establecer la paz universal fundada sobre la base de la justicia social. Resalta la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de los obreros, la protección de los niños, adolescentes y las mujeres en el trabajo. Considera necesario la adopción de un régimen del trabajo realmente humano.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 después de la Primera Guerra Mundial y en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. Tiene por objeto la promoción de la justicia social, los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. Es la única agencia tripartita de la ONU que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembro a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo decente.²⁶

Esta organización mantiene diversos instrumentos que regulan la libertad sindical, la negociación colectiva, las relaciones de trabajo, el trabajo forzoso, la eliminación del trabajo infantil, la protección de los menores, la igualdad de oportunidades y de trato, la inspección del trabajo, la política y la promoción del empleo, la seguridad y la salud en el trabajo. Estos son algunos de los temas que establece la OIT a través de los convenios suscritos, las recomendaciones y el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

México es miembro de la OIT desde el 12 de septiembre de 1931, ha ratificado 79 convenios, de los cuales 67 están en vigor, 8 han sido denunciados, un instrumento abrogado y ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses. La OIT ha declarado 8 convenios fundamentales de los cuales México solo ha ratificado 7; falta ratificar el convenio 98, relativo a la aplicación de los principios de sindicación y negociación colectiva.²⁷

Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone en el artículo 23 el derecho al trabajo y la protección contra el desempleo, el derecho al salario por la prestación de un trabajo igual, un salario digno y los medios de protección social y el derecho de sindicación. En el artículo 24 establece el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación

²⁶"Misión e impacto de la OIT", *Organización Internacional del Trabajo*, 2018. [Consulta: 10 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

²⁷"Misión e impacto de la OIT", *Organización Internacional del Trabajo*, 2018. [Consulta: 10 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>

razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. El artículo 25 dispone el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, el derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. El artículo 30 determina: “Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración”.²⁸

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en el artículo 6 (1), ordena que “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. El artículo 7 reconoce el derecho de toda persona al goce de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; condiciones de existencia dignas; la seguridad y la higiene en el trabajo; igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.²⁹

Este pacto dio origen a la creación del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PF-PIDESC) celebrado en Nueva York el 10 de diciembre de 2008 como un mecanismo de denuncia e investigación de cumplimiento del PIDESC y un instrumento internacional vinculante. Entró en vigor el 5 de mayo de 2013. No ha sido ratificado por México.³⁰

²⁸Véase NACIONES UNIDAS, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 2018. Disponible en: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

²⁹Véase, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, *Naciones Unidas, Derechos Humanos*. [Consulta: 14 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

³⁰Véase “¿Ha ratificado su país el PF-PIDESC?”, *Red-desc*. Disponible en: <https://www.escr-net.org/es/pf-pidesc/mapa> “Por su parte la Honorable Cámara de Diputados, exhorta al titular del Ejecutivo Federal, a firmar el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconociendo expresamente la competencia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para conocer de los procedimientos de comunicaciones entre Estados y de investigación”.

La relevancia del Protocolo Facultativo, en vigor a nivel internacional, radica en que dota de competencia al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) para, una vez agotados todos los recursos disponibles en el ámbito nacional, recibir y examinar comunicaciones de personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción de un Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por el mismo, de cualquiera de los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el PIDESC, del que nuestro país es Estado Parte desde 1981, que contempla a los derechos laborales, a la seguridad social, educación, alimentación, agua, vivienda y salud, entre otros.³¹

Por otra parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos fue aprobada por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el 18 de diciembre de 1980 por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981. El preámbulo de la convención en comento dispone en el párrafo segundo:

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican con protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos.³²

Dentro de las Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos constituye un organismo regional. Así lo determina el artículo 1 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos. En esta carta, el capítulo VII, titulado “Desarrollo integral”, dispone:

Artículo 34: Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre

³¹ Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, Dirección General de Comunicación, Comunicado de Prensa DGC/330/16, 18 de diciembre, 2016. [Consulta: 3 de abril, 2018] Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Comunicados/2016/Com_2016_330.pdf

³² Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”. [Consulta: 7 de abril, 2018]. Disponible en: https://www.colmex.mx/assets/pdfs/4-CADH_51.pdf?1493133911

otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, conviene asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas: *g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos*".

En su artículo 45 dispone: "Los Estados miembros, convencidos de que el hombre solo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, conviene en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: [...] *b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar; c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;*

Artículo 46: "Los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, *es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y conviene en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad*".³³

Estos son algunos de los principales instrumentos jurídicos de carácter internacional y regional que contemplan normas de derecho del trabajo. El gobierno mexicano ha ratificado diversos tratados, lo cual implica el compromiso de cumplir con ellos. Sin embargo, a pesar de que se han adoptado como parte del derecho interno mexicano, siguen conculcándose derechos humanos laborales, no obstante su obligatoriedad.

Una vez incorporados a la Ley Suprema de toda la Unión los tratados internacionales suscritos por México, en materia de derechos humanos, y dado el reconocimiento de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es posible invocar la jurisprudencia de dicho tribunal internacional

³³ Las cursivas son nuestras.

como criterio orientador cuando se trate de la interpretación y cumplimiento de las disposiciones protectoras de los derechos humanos.³⁴

En este sentido, el derecho al trabajo es un derecho social, humano y fundamental. Por consiguiente, es viable la aplicación de la jurisprudencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos como criterio orientador para la interpretación y un mejor cumplimiento de las normas laborales mexicanas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la fuerza vinculante de la jurisprudencia de la Corte Interamericana se desprende del propio mandato constitucional establecido en el artículo 1 constitucional, pues el principio *pro persona* obliga a los jueces nacionales a resolver atendiendo a la interpretación más favorable a la persona.³⁵

5. Conclusiones

Es necesaria la integración de los diversos sistemas jurídicos (nacionales e internacionales) en materia derechos humanos y de derecho del trabajo con el propósito de comprender y alcanzar la necesaria aplicación de las normas internacionales en nuestro sistema jurídico, ya que aún continúa su inaplicación por el desconocimiento o displicencia de una mayoría de juristas.

En el sistema jurídico mexicano, el artículo 5 y 123 constitucional contempla el derecho al trabajo digno y socialmente útil. El sistema jurídico internacional universal, particularmente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en el artículo 6.1 este mismo derecho. En el sistema jurídico regional existe un Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es el artículo 6.1 el que comprende el derecho al trabajo para llevar una vida digna y decorosa.

El derecho al trabajo es un derecho social, un derecho humano y un derecho fundamental. Se encuentra considerado dentro del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales son necesarios para alcanzar plenamente el respeto irrestricto de la dignidad humana. Sin embargo, el derecho al trabajo como otros derechos sociales siguen siendo derechos humanos vigentes que se contravienen. Por ello es importante la divulgación

³⁴"Ejecutoria Registro Núm. 24985", *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Pleno, libro 5, tomo 1, abril de 2014, p. 96. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=24985&Clase=DetalleTesisEjecutorias&tIdTe=2006224>

³⁵"Ejecutoria Registro Núm. 24985", *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Pleno, libro 5, tomo 1, abril de 2014, p. 96. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?id=24985&Clase=DetalleTesisEjecutorias&tIdTe=2006224>

y no el silencio para exigir su garantía y cumplimiento a través de los diversos instrumentos jurídicos internacionales.

Esta responsabilidad es compartida entre los trabajadores, que deben exigir su cumplimiento, y los legisladores, que fijan las normas claras y determinan el presupuesto necesario para garantizar un nivel esencial de derechos humanos laborales mediante la provisión de recursos efectivos tanto judiciales como económicos. La actividad jurisdiccional y la función del poder ejecutivo son igualmente indispensables para garantizar los recursos judiciales idóneos que permitan la progresividad de los derechos laborales.

Se debe asegurar y cristalizar el cumplimiento de todos los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derecho del trabajo derivados del sistema universal de protección y la promoción de los derechos humanos, siempre atendiendo al principio de progresividad, con el fin de lograr la plena efectividad material de estos derechos. De igual forma, hay que aplicar a nivel interno los estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos para ampliar la dimensión de protección de la normatividad laboral en México.

Por lo tanto, a la luz del principio *pro homine* y el efecto *erga omnes*, las normas de derecho del trabajo deberán interpretarse favoreciendo en todo tiempo a los trabajadores la protección más amplia. Atendiendo a la interpretación de las normas de derechos humanos, la función del principio *pro homine* incluye el subprincipio *indubio pro operario*, vigente en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo: “En la interpretación de las normas del trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

El efecto *erga omnes* y progresivo de las normas que contienen en este caso derechos humanos laborales proviene de las normas que contienen derechos humanos en los sistemas jurídicos nacional e internacional. Al respecto, Jiménez Solares³⁶ señala que, sobre el atributo *erga omnes* de las normas de derechos humanos, cabe hacer las siguientes precisiones: no todas las normas con efecto *erga omnes* pueden ser consideradas normas de derechos humanos, pero sí todas las normas de derechos humanos tienen efectos *erga omnes*. Sin embargo, todas las normas de *ius cogens* tienen efectos *erga omnes*.

³⁶ JIMÉNEZ SOLARES, ELBA, *Tratados Internacionales de Derechos Humanos. ¿Derecho uniforme u orden público general?*, México, Flores Editor, 2015, p. 342.

Referencias

- ARCOS RAMÍREZ, FEDERICO, “La naturaleza del derecho al trabajo como derecho social fundamental”, *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, núm. 3. [Consulta: 7 de marzo, 2018]. Disponible en: http://www.uv.es/cefd/3/arcos.htm#_ftnref7
- BOUZAS ORTIZ, ALFONSO, “Los convenios internacionales”, en Alfonso Bouzas Ortiz (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM - Grupo Parlamentario del PRD - Cámara de Diputados - Congreso de la Unión LX Legislatura, 2007, p. 194. [Consulta: 2 de marzo, 2018]. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/12.pdf>
- CARBONELL, MIGUEL, *Los Derechos Fundamentales en México*, México, CNDH - UNAM, 2004.
- CEBADA ROMERO, ALICIA, “Los conceptos de obligación erga omnes, ius cogens y violación grave a la luz del nuevo proyecto de la cdi sobre responsabilidad de los estados por hechos ilícitos”, *Revista electrónica de Estudios Internacionales*, 2002, p. 2. [Consulta: 11 de marzo, 2018]. Disponible en: www.reei.org/index.php/revista/num4/archivos/Cebada.PDF
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, Dirección General de Comunicación, Comunicado de Prensa DGC/330/16, 18 de diciembre, 2016. [Consulta: 3 de abril, 2018] Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Comunicados/2016/Com_2016_330.pdf
- “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión*. [Consulta: 28 de marzo, 2018]. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”. [Consulta: 7 de abril, 2018]. Disponible en: https://www.colmex.mx/assets/pdfs/4-CADH_51.pdf?1493133911
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Radilla Pacheco vs. Estados Unidos Mexicanos, sentencia de 23 de noviembre de 2009, p. 92. [Consulta: 2 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/JurInt/STCIDHM4.pdf>
- “Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Diario Oficial de la Federación*, 10 de junio, 2011. [Consulta: 5 de marzo, 2018]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011
- DRNAS DE CLÉMENT, ZLATA, “La complejidad del principio pro homine”, *Doctrina*, 25 de marzo, 2015, JA 2015-I, fascículo 12, p. 101. [Consulta: 22 de abril, 2018]. Disponible <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33496.pdf>
- “El Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes”, *Instituto Ibero-Americano de Derecho Comparado*, 1920, p. 183. [Consulta: 1 de marzo, 2018]. Disponible en: <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>
- “Ejecutoria Registro Núm. 24985”, *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Pleno, libro 5, tomo 1, abril de 2014, p. 96. Disponible en: <https://>

lleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasS
eleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=166676&Hit=1&IDs=166676&tipoTesis=&Sem
anario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Tesis aislada”, *Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta*, Sexta Época, registro 274604, vol. 60, p. 98. Disponible
en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Apendice=1fffdfffcfcff&Expresion=sustituci%25C3%25B3n%2520de%2520un%2520trabajador%2C%2520erga%2520omnes&Dominio=Rubro,Texto,Precedentes,Localizacion&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,3,4,5,50,7&ID=274604&Hit=1&IDs=274604&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

VEGA, JOSÉ, “Erga omnes”, *Diccionario jurídico en línea*, 2014. [Consulta: 1 de abril, 2018]. Disponible en: <http://diccionario.leyderecho.org/erga-omnes/>

VILLARREAL AMAYA, FRANCISCO ÁLVARO, “El principio pro homine: interpretación extensiva vs. el consentimiento del Estado”, *International Law: Revista colombiana de Derecho Internacional*, núm. 5, pp. 337-380. [Consulta: 1 de abril, 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82400511>