



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Derecho

**Análisis a las violaciones de Derechos Humanos a los
trabajadores del ISSSTEP**

Tesina presentada para obtener el grado de:

Licenciada en Derecho

Presenta:

Erika Verónica Nieva González

Director de Tesina:

Dra. Yuriana Enriquez Mantilla

México, Puebla, noviembre, 2023

Voto aprobatorio

Dedicatoria

En memoria a mi madre (+), por sus enseñanzas, ímpetu, sabiduría y su amor incondicional, aunque no estés físicamente, me acompañaste todo el tiempo.

A mis hijas:

Karen, Mariel, Ximena y Mónica, por avanzar conmigo en este reto, ser mis maestras, apoyo, motivación, pero sobre todo gracias por su amor y paciencia. Gracias infinitas por hacerme sentir que la unión hace la fuerza.

A mis hermanos:

Raúl por tu ejemplo en la defensa de los derechos de las personas; Pepe, por tu apoyo; Elías Por motivarme; Eva, gracias por ser mi amiga y maestra, por indicarme el camino del Derecho guiándome en todo momento.

Agradecimientos

Miguel Ángel Carrillo Cruz por caminar a mi lado en esta aventura

Raúl Salazar Cilia por incitarme a estudiar y crecer profesionalmente, por la motivación constante, por tu ejemplo.

José Andrés Manuel Flores Sombrerero, gracias por sus enseñanzas, paciencia y conocimientos compartidos

Yuriana Enriquez Mantilla, gracias por su paciencia, comprensión y apoyo para la realización de este proyecto.

Índice.

Introducción.....	4
Antecedentes de los Derechos Humanos y del derecho humano del trabajo	8
1.1 Antecedentes de los derechos humanos	8
1.1.1 Evolución de los derechos humanos	8
1.1.2 Ley de las Doce Tablas.....	10
1.1.3 La Carta Magna de Juan sin Tierra.....	10
1.1.4 Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, 1789.....	11
1.1.5 El habeas corpus	11
1.2 Antecedentes del trabajo y sus nexos con los derechos humanos	12
1.2.1 El trabajo en la prehistoria	12
1.2.2 Las Leyes de Indias.....	13
1.3 Antecedentes del derecho humano al trabajo en la historia de México.....	14
1.3.1 La Revolución Mexicana.....	14
1.4. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en el estado mexicano	15
1.5. Reconocimiento del trabajo como derecho humano	17
1.5.1 Ley Federal del Trabajo reforma noviembre 2012	17
1.5.2 Reforma a La Ley federal del Trabajo 1 de mayo de 2019	19
1.5.3 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en los últimos años	19
1.2. Marco conceptual de los derechos humanos	21
1.2.1 Los Derechos Humanos	21
1.2.2 Características de los derechos humanos	22
1.3 Concepto de Trabajo.....	24
1.3.1 Conceptos relacionados con el derecho humano al Trabajo	25
1.3.2 Conceptos de los derechos vulnerados a los trabajadores ISSSTEP.....	27

Capítulo II	30
Violaciones de derechos humanos en materia laboral	30
2.1. Violaciones de derechos humanos	30
2.1.1 Violaciones a derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP	30
2.1.2 Fundamentos de derechos humanos laborales	30
2.2 Principales teorías para la defensa de derechos humanos.....	31
2.3 Análisis de la ley en materia laboral, para la protección de los derechos humanos.	35
2.4 Legislación internacional.....	35
2.4.1 Derecho internacional en materia laboral	35
2.4.2 La Declaración Universal de Derechos Humanos.....	37
2.4.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	38
2.5 Legislación nacional.....	40
2.5.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.....	41
2.5.2 Ley de Amparo	47
2.5.3 Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos	47
2.5.4 Ley Federal del Trabajo.....	48
2.5.5 Constitución Política del Estado de Puebla.....	50
2.5.6 Contrato Colectivo de Trabajo ISSSTEP.....	50
Capítulo III.....	54
Visibilización y análisis a los derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP	54
3.1 Ejemplos de violaciones de Derechos humanos laborales realizadas por el ISSSTEP	54
3.1.1 Ejemplo 1 Violación al derecho humano al trabajo y el derecho al debido proceso y al derecho de petición	54

3.1.2 Ejemplo 2. Violación al derecho de antigüedad y al derecho a una jornada máxima de ocho horas.....	55
3.1.3 Ejemplo 3 Violación de derecho trabajo igual debe corresponder salario igual	56
3.1.4 Ejemplo 4. Derecho trabajo igual debe corresponder salario igual	57
3.1.5 Ejemplo 5. Violación al derecho de pensión por jubilación	58
3.2 Conclusiones y propuestas de solución	60
3.2.1 Conclusiones.....	62
3.2.2 Recomendaciones	67
3.2.3 Sugerencias de posibles soluciones	69
Anexo 1.....	71
Anexo 2.....	72
Anexo 3.....	73
Anexo 4.....	74
Anexo 5.....	75
Anexo 6.....	75
Anexo 7	76
Anexo 8.....	76
Anexo 9.....	77
Anexo 10.....	78
Anexo 11.....	80
Anexo 12.....	80
Anexo 13.....	81
Fuentes de información	82

Introducción

Actualmente los trabajadores del ISSSTEP, enfrentan violaciones sistemáticas de derechos humanos en materia laboral, consideramos que este problema de tipo social, es de opacidad y de tipo cultural, donde por así convenir a sus intereses, las autoridades correspondientes no tienen la cultura de fomentar información en relación a los derechos laborales, tampoco garantizan respeto a la ley en materia laboral, la opacidad se refiere a la falta de transparencia en la aplicación de las leyes, violentando los derechos humanos de la base trabajadora, provocando estancamiento, falta de respeto a la dignidad humana y déficit de crecimiento laboral; Así mismo también existe la falta de cultura e interés por parte de los trabajadores para aprender y conocer sus derechos para así poder defenderlos ante cualquier persona que los vulnere.

En el presente análisis se pretende demostrar que a pesar de que existen mecanismos, garantías e instrumentos para la defensa de los derechos humanos laborales, en el ISSSTEP, se evidencia la falta de aplicación, desconocimiento en materia de los mismos por parte de algunas personas que ostentan cargos, como coordinadores, jefes de área, subdirectores, comisiones mixtas etc.... existe un sector laboral donde no se cuenta con esta cultura, generando vulnerabilidad y violación de derechos que a continuación se detallan:

- Derecho a la salud del personal sustituto, quienes cuentan con servicio médico únicamente los días que laboran para el instituto
- Derecho a una jornada máxima de ocho horas, violentando este derecho al personal sustituto siendo obligados en ocasiones, a laborar hasta por veinticuatro horas continuas
- Derecho a la superación profesional y capacitación y adiestramiento, es un derecho para todos, lamentablemente falta proyección, difusión, planeación y orientación de cursos, capacitación, ofertas académicas que permitan el desarrollo educativo o superación profesional.

- Derecho a la pensión, siendo este uno de los más violentados, debido a la falta de presupuesto económico en el fondo de pensiones y jubilaciones, debiendo esperar años para una resolución.
- Derecho de antigüedad, ejemplo de esta violación es la existencia de personal con denominación de sustituto, quienes llevan esperando por más de veinte años que les sea asignada una base.
- Derecho trabajo igual debe corresponder salario igual, ejemplo de violación de derechos es la existencia de algunos empleados que cuentan con un dictamen médico legal emitido por la institución, mismo que indica que por condiciones de salud deben laborar en un área que no ponga riesgo su integridad física, su salud o su vida, cierto es que les conceden el cambio de área mas no el salario correspondiente.
- Derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. Sin duda el que más afecta a los trabajadores del ISSSTEP, a pesar de existir las plazas vacantes no se otorgan en tiempo y forma legal.

Objetivos de la investigación

Analizar las violaciones más frecuentes a los derechos humanos en materia laboral de los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP),

Analizar la efectividad de la ley en materia laboral donde se considera que la falta de apego y aplicación al marco jurídico en materia laboral, por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP), repercute de forma directa en los trabajadores y también al instituto, se crea un ambiente de desconfianza e inseguridad, adicional a esto se procuran condiciones de trabajo arbitrarias, sometimientos y abusos, dificultando el desarrollo personal de trabajador al mismo tiempo que empobrece su dignidad humana. La opacidad de la ley puede generar en los trabajadores actos de corrupción y falta de responsabilidad, para prevenir

estas situaciones, se debe estudiar el tema a profundidad, toda vez que la ley existe, el problema a erradicar es: la omisión y falta de aplicación, procurando su correcta aplicación e interpretación.

El propósito de estudiar y analizar esta situación, es sumamente importante para conocer a fondo el problema, identificar las causas que generan esta problemática y todo su contexto, para poder cuestionar al Estado y autoridades correspondientes sobre su desempeño en la observancia y protección de derechos de los trabajadores, se considera, poder reunir y cuestionar a las personas involucradas para analizar el problema de fondo, se asuman responsabilidades para que juntos logren establecer objetivos que lleven posibles soluciones, con el firme propósito de erradicar el problema desde su origen.

Se pueden sugerir acciones que contribuyan a solucionar esta problemática, como solicitar al patrón reconocer el problema, comprometerse a estudiarlo y resolverlo garantizando el respeto a los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores, esto, con el propósito prevenir situaciones incómodas, como demandas laborales, que generan desgaste económico y emocional para ambas partes, se deben formular nuevas medidas para evitar conflictos mediante compromiso mutuo.

En el primer capítulo se hace un breve recorrido de los antecedentes históricos y evolución de los derechos humanos y se destaca su influencia en los tiempos actuales. También en este capítulo se exponen los antecedentes históricos del derecho al trabajo y su conceptualización como derecho humano.

Continuo a ello se explican los conceptos más importantes en materia derechos humanos, sus características y principios, entrelazados a los conceptos mencionados en la legislación laboral, nacional e internacional, también se destacan los derechos más importantes que derivan del derecho al trabajo.

En el segundo capítulo se analizan y explican las teorías de algunos autores en relación a violaciones de derechos humanos y su relación estrecha con los

derechos humanos de los trabajadores quienes destacan el marco jurídico normativo para la defensa efectiva de los derechos humanos de los trabajadores.

También dentro del contenido de este capítulo se analiza y explican las leyes internacionales y nacionales en orden de rango y jerarquía para procurar la defensa efectiva de los derechos humanos en materia laboral.

En el capítulo tercero se analizan las violaciones a derechos humanos de los trabajadores ISSSTEP, mediante ejemplos que evidencian esta problemática de carácter social y jurídica, después del análisis se hacen conclusiones sobre la importancia de las leyes, su correcta interpretación y aplicación, por último, se hacen algunas sugerencias y se proponen algunas soluciones.

El método analítico utilizado en el presente estudio de investigación documental, nos sirvió para poder realizar una descripción de las leyes y conceptos relacionados con los derechos humanos del trabajo, pudimos exponer su clasificación, para explicar sus características, como se conforma y funciona su estructura jurídica. Así mismo conocer detalladamente lo que conlleva a una violación de derechos humanos.

Consideramos que la exposición de esta problemática puede generar que los lectores se identifiquen como trabajadores, conozcan las leyes que procuran la defensa de los derechos humanos enlazados con el trabajo.

Capítulo I

Antecedentes de los Derechos Humanos y del derecho humano del trabajo

1.1 Antecedentes de los derechos humanos

La evolución del hombre ha traído consigo ideas, cambios, polémicas, luchas para lograr mejorar sus condiciones de vida mediante el trabajo, también se ha esforzado enormemente por lograr ser respetado como ser humano, es en ese par de ideas haremos un análisis sobre la evolución del ser humano en materia laboral y la consagración de sus derechos. En el siguiente orden de ideas se exponen distintos fundamentos históricos entrelazados con el trabajo humano.

1.1.1 Evolución de los derechos humanos

Algunos testimonios antiguos en derechos humanos son:

Para la mayoría de los autores, Tales de Mileto [624–546 A.C.], Anaximandro [610–545 A.C.], Pitágoras [569–475 A.C.], Heráclito [540–480 A.C.] y Demócrito de Abdera [460–370 A.C.], lo que es invariable en el tiempo es la ley que rige el orden del universo, ley que se transmite a la sociedad otorgándole un orden armónico, debiendo el hombre adecuarse a este ordenamiento anterior y externo a él. En especial para Heráclito la idea de logos corresponde a la manifestación de la ley eterna o principio divino, origen de las leyes humanas: “Todas las leyes humanas se nutren de la ley única, la divina, la cual manda tanto cuanto quiere, y basta a todo y es superior a todo”.¹

Las teorías de estos autores apuntan al ser humano, el bien común y la justicia en relación a las leyes divinas, siendo estas grandes aportaciones en la

¹ Ramírez, Claudia, “Aportaciones del derecho natural en la construcción de los derechos humanos”, Revista de Investigación de la Facultad de Derecho. 2021, p.5
Dialnet-AportacionesDelDerechoNaturalEnElConceptoDeDerecho-8054425.pdf

creación e interpretación de las leyes actuales, sus diferentes teorías siguen siendo aplicadas en el estudio de la historia en diferentes ramas del derecho, el ser y la razón siguen predominando en la sociedad.

La filosofía de Platón [427-347 A.C.] y Aristóteles [384–322 A.C.], donde ambos viven la decadencia de las polis producto de la crisis económica y social entre los diversos estados griegos con ocasión de la guerra del Peloponeso, deteriorándose el concepto de igualdad entre la comunidad griega lo que resultó propicio para hechos de corrupción y desigualdad en el reparto de tierras, menoscabando la credibilidad de la democracia griega. ²

En este apartado se enuncian palabras clave para nuestra investigación, la realización de los hombres, la vida humana, la razón y la virtud para promover la justicia entre los seres humanos. Se buscaba erradicar la corrupción y la desigualdad como en los tiempos actuales, en que siguen dándose esos malos hábitos en la mayoría de los países siendo un gran reto para los gobernantes poder erradicar esta situación.

Entre los documentos creados para proteger los derechos humanos encontramos los siguientes: el Código de Hammurabi, que es el primero que regula la conocida Ley del Talión, estableciendo el principio de proporcionalidad de la venganza, es decir, la relación entre la agresión y la respuesta. Las leyes de Solón en Atenas, al prohibir la esclavitud por deudas y los Diez mandamientos del Antiguo Testamento constituyen antecedentes en la historia de los Derechos Humanos³

Estas leyes buscaban la organización de la vida de los seres humanos, de cierta forma siguen vigentes, siendo adecuadas a nuestros tiempos en los que se

² *Ídem*

³ Flores, José Luis. "Naturaleza e historia de los Derechos Humanos." Revista Espiga 3.5 2002:114. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/755>

sigue buscando los medios para procurar justicia y respeto a los derechos de las personas.

1.1.2 Ley de las Doce Tablas

La Ley de las Doce Tablas es la primera norma escrita romana, contiene reglas para regular la convivencia del pueblo romano, estableció un procedimiento para enjuiciar a quienes resultaran culpables de la comisión de delitos e inclusive previó un mecanismo en el cual la parte ofendida podía reclamar una indemnización a la parte culpable.⁴

Sin duda es una de las bases de los derechos humanos del hombre, en ella se refleja el principio de igualdad ante la ley, las indemnizaciones, para procurar al más débil reduciendo los privilegios de la aristocracia que actualmente sigue existiendo y gozando de privilegios. Hemos podido apreciar el panorama histórico europeo el principal tema ha sido el hombre y la justicia.

1.1.3 La Carta Magna de Juan sin Tierra

Esta carta ha significado un avance Constitucional, en Derechos humanos, William H. Dunham, ha escrito que:

El papel que desempeñó la Magna Carta después de 1300 en la progresión del constitucionalismo inglés fue menor, pero bajo ningún concepto insignificante”. Y explica esa afirmación, aunque la Carta no significó una constitución, contribuyó a asentar dos principios importantes para el constitucionalismo: el principio contractualista de que todo gobierno legítimo debe basarse en un pacto con los gobernados y la idea de la “ley fundamental.”⁵

⁴ Mojer, Mario, Ley de las doce tablas, Facultad de ciencia jurídicas y sociales de la universidad Nacional de la Plata, Argentina, 1994, <https://aulavirtual4.unl.edu.ar/mod/resource/view.php?id=736>

⁵ Gil-Delgado, Miguel, La magna carta: realidad y mito del constitucionalismo pactista medieval, Dialnet, 2009, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3046697.pdf>

Esta carta hace referencia a uno de los principios de las actuales cartas, libertad esta palabra tiene un gran significado para el ser humano, de alguna manera aportó principios constitucionales que rigen en la actualidad, de la misma forma en que el rey en esos tiempos abusaba de su poder para cometer abusos en contra de sus gobernados, en tiempos actuales hay mucho que hacer para erradicar las malas prácticas de los gobernantes y que se establezca en las leyes de forma más rigurosa los castigos o sanciones a los que se hagan acreedores las personas que abusan del poder o de cargos públicos para cometer actos que vulneran la dignidad humana.

1.1.4 Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, 1789

La declaración de los derechos del hombre y el ciudadano celebrado y aprobado por la Asamblea Nacional Francesa, el 26 de agosto de 1789, es considerada actualmente un instrumento elemental en materia de derechos humanos.⁶

Esta declaración es un legado de la revolución francesa, constituyo la base de la declaración de las naciones unidas, definía los derechos naturales del hombre, estableciendo como básicos los derechos de la igualdad ante la ley, la libertad, la resistencia a la opresión y la propiedad, por mencionar algunos, en ese tenor de ideas se encuentran las leyes actuales en materia de derechos humanos.

1.1.5 El habeas corpus

El habeas corpus fue y sigue siendo un instrumento de defensa en materia penal del sistema jurídico mexicano en derechos humanos. Pérez Luño, precisa, que el Habeas Corpus surge como réplica frente a los fenómenos abusivos de privación de la libertad física de la persona, que habían conturbado la Antigüedad y el Medioevo proyectándose, a través del absolutismo, hasta las diversas manifestaciones del totalitarismo de nuestros días.⁷

⁶ *idem*

⁷ Pérez Luño, Antonio, Nuevas tecnologías, sociedad y derecho, Fundesco, Madrid, 1987. Dialnet-DelHabeasCorpusAlHabeasData-4482974.pdf

Estas prácticas sobre abusos al detener a una persona para privarla de su libertad, se siguen cometiendo de forma arbitraria, predominando la corrupción, sin duda el habeas corpus es un derecho que posee actualmente todo ciudadano que se encuentra detenido en espera de poder comparecer para poder determinar si la detención es legal o contrario a esto ilegal.

1.2 Antecedentes del trabajo y sus nexos con los derechos humanos

En el mundo laboral influyen diferentes factores, sociedad, economía, política, a través del tiempo ha habido cambios extraordinarios, existe un enorme esfuerzo en todas las épocas por unificar todas las instituciones con los derechos del hombre, actualmente el trabajo es reconocido como un importante derecho humano que dignifica su persona y la de su familia. La palabra dignidad incluida en la ley laboral abarca varios aspectos entre ellos las condiciones justas y equitativas para un buen desempeño laboral.

1.2.1 El trabajo en la prehistoria

Néstor de buen Lozano basado en el texto de Louis-René Nougier La formación social más notable es el clan, quien señala “la paulatina sustitución de la caza por la agricultura, en etapas en que el clima se suaviza lentamente, las nieves se deshacen y los glaciares disminuyen para llegar a ser, como hoy, residuales, modificará sensiblemente las formas del trabajo”.⁸

El trabajo ha evolucionado notablemente podemos apreciar que siguen existiendo, por ejemplo, la agricultura y la pesca, la ganadería y otros más, la diferencia son los medios y las formas de llevar a cabo estas labores modificándose y actualizándose de acuerdo a los tiempos y las necesidades sociales, por ejemplo, los artesanos, con el tiempo comenzaron a hacer uso de maquinaria para ayudarse en la elaboración de su trabajo, dando inicio a lo que conocemos como revolución industrial.

⁸ De Paula, José, Origen y evolución del trabajo, Universidad APEC, Republica Dominicana, 2022, <https://www.coursehero.com/file/211347795/Trabajo-de-investigacion-Unidad-1docx/>

1.2.2 Las Leyes de Indias

Las Leyes de Indias podrían constituir la notable excepción a la indiferencia normativa de la condición del hombre que trabaja, aquí podemos apreciar que desde ese siglo se determinó la jornada de ocho horas y la procuración de otros derechos humanos.

Pueden mencionarse las siguientes:

Libro III, Título VI, Ley VI que ordenó, en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidos convenientemente.⁹

Dentro del siguiente capítulo que corresponde al marco jurídico encontraremos enunciado principalmente en el artículo 123 constitucional y la ley vigente del trabajo que sigue establecido que el horario laboral es de ocho horas, siendo uno de los derechos violentados con más frecuencia en todos los tiempos.

En 1583, Felipe II ordena que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que se paguen los jornales.

Este hábito se sigue aplicando actualmente en algunas áreas como el de la construcción.

El 8 de julio de 1576, el mismo Felipe II ordena que los caciques paguen a los indios su trabajo.

El trabajo debe ser remunerado, mejor conocido actualmente como salario, desde esos tiempos se aprecia que la prestación de un servicio se debe compensar con el pago correspondiente.

La obligación de pagar en efectivo aparece en una ley de 26 de mayo de 1609, dictada por Felipe III.

⁹ Vázquez, Genaro, Doctrinas y realidades en la legislación para los indios, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1940, pp. 21-22

Actualmente es la remuneración salarial en dinero por el pago de un servicio, y sigue estando vigente en la ley aplicable en materia laboral

La protección contra labores insalubres y peligrosas la contempla Carlos V en una ley de 6 de febrero de 1538 que prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos.

Aquí quedaría comprendido lo que actualmente conocemos como seguridad e higiene en el trabajo, así mismo se sigue procurando la defensa de los menores de edad quedando establecido en la ley laboral vigente que está prohibido el trabajo en los menores de quince años.

1.3 Antecedentes del derecho humano al trabajo en la historia de México.

Hemos apreciado que, a través del tiempo en todo el mundo, ha existido la lucha social por la defensa de los derechos humanos en materia laboral, México no es la excepción ante la opresión obrera y campesina que predominó por muchos años se dio el momento más significativo, una revolución social que luchó por el reconocimiento de los más débiles.

1.3.1 La Revolución Mexicana

Existen las bases de los derechos humanos en materia laboral al inicio del periodo de la Revolución Mexicana, los hombres que luchaban por ideales como el reconocimiento y respeto a las personas más vulneradas: la clase obrera y los campesinos. Este movimiento sumó conciencias, para luchar por la justa distribución de la riqueza y el reconocimiento de los derechos laborales. Fue la primera Constitución Social del Siglo XX, inspiración de los derechos sociales y esperanza de millones de mexicanos. Recogió las causas sociales emanadas de la Revolución, como los derechos laborales en el Artículo 123¹⁰

¹⁰ Marquet Porfirio, Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2014.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Esta revolución trajo consigo el reconocimiento del derecho humano al trabajo logrando grandes avances para el sector obrero, a pesar de esta lucha social y otras esforzadas en proteger a los más vulnerables, siendo su objetivo específico lograr el respeto de los trabajadores y sus derechos, lamentablemente se siguen dando prácticas deshonestas dentro del territorio mexicano.

Fijó en ocho horas la jornada máxima de trabajo, reguló el descanso semanal, marcó el límite de trabajo de jóvenes entre 12 y 16 años y prohibió el trabajo de niños. Además, consagró el derecho de huelga y el de asociación sindical.¹¹

Estos derechos siguen vigentes en la ley laboral, se han ido modificando mediante reformas, pero el sindicalismo ha dejado mucho que desear por su deficiente participación en la lucha y defensa de los derechos de los trabajadores.

Consideramos que el artículo 123 constitucional es un gran pilar en el derecho laboral, lamentablemente México ha sido catalogado por otros países, como violador en materia de derechos humanos, incluyendo el Derecho al trabajo, tuvo bastantes problemas en cuanto a sus ratificaciones en tratados internacionales, donde no había coherencia de los pactos ratificados y su Constitución Política, viéndose en la necesidad de adecuar la carta magna en referencia a derechos humanos mediante reformas. Cabe manifestar que actualmente se han logrado avances en cuanto ratificaciones internacionales en materia del trabajo, lamentablemente no se conocen ni se difunden públicamente estos derechos, para lograr fomentar su defensa y aplicación.

1.4. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en el estado mexicano

Antes del inicio de la Revolución mexicana en 1910, se habían presentado accidentes de trabajo en Veracruz (1904) y en Nuevo León (1906).

¹¹ *Ídem*

Igualmente, se registraron huelgas en Bellavista (1905), Cananea (1906) y Río Blanco (1907) que evidenciaron las pésimas condiciones laborales de los obreros. El objetivo de las protestas y huelgas era denunciar los abusos laborales, así como exigir condiciones dignas para su trabajo.¹²

Las protestas y huelgas ahora tienen fundamentos legales para poder realizarse como medio defensa ante los abusos del patrón, o como mecanismo de defensa para defender derechos. Es de conocimiento público a nivel nacional, que siguen dándose todo tipo de abusos y violaciones, en el presente estudio también se busca se respete la dignidad humana de los trabajadores ISSSTEP.

Otro antecedente relevante sucedió durante el gobierno de Salvador Alvarado

De 1915 a 1918 en Yucatán. En ese periodo se establecieron indemnizaciones a los obreros por accidentes laborales, el derecho a la huelga, jornada de ocho horas de trabajo y la instalación de juntas de conciliación y arbitraje, prohibición de labores para las personas menores de 16 años, así como tomar un día de descanso obligatorio a la semana. El registro de ley en Yucatán incidió en la elaboración del artículo 123 de la Constitución mexicana, publicada el 5 de febrero de 1917.¹³

En relación a lo anteriormente expuesto, podemos apreciar que la jornada de ocho horas, es considerada como derecho humano sin embargo en el ISSSTEP, el personal suplente debe trabajar en ocasiones hasta veinticuatro horas continuas; las indemnizaciones por accidentes laborales actualmente forman parte de los derechos humanos en materia del trabajo, de igual forma sigue vigente la prohibición de labores para los menores de edad.

En septiembre de 1927 el presidente Plutarco Elías Calles anunció la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas como lo mencionaremos más adelante se convirtieron actualmente en Tribunales laborales y sigue habiendo fallas en el debido proceso,

¹² *Ídem*

¹³ *Ídem*

tal y como se comprueba en el ejemplo número cuatro del presente estudio de investigación.

El presidente Emilio Portes Gil publicó la Ley Federal del Trabajo en 1931, que estaba integrada por 685 artículos a fin de regular los aspectos principales del derecho laboral: individuales, colectivos, administrativos y procesales.

Sin duda un gran avance esta publicación al reconocer los derechos y dejarlos plasmados dentro de un cuerpo normativo, en la legislación mexicana se dio otro gran avance en materia de derechos humanos mediante la reforma del año 2012, avance significativo en materia internacional donde se procura la integridad humana y la protección de derechos fundamentales en todos los ámbitos de aplicación de la ley, incluyendo los tratados internacionales que procuran los derechos de los trabajadores.

Si bien es cierto que se logró demasiado con esta reforma constitucional también lo es, que falta demasiada cultura jurídica en su aplicación y en la mayoría de las personas que forman parte de la sociedad, así como en los funcionarios públicos quienes en su día a día tienen la responsabilidad de aplicarlos y respetarlos, sin embargo, no se ha logrado hacer conciencia para obtener la eficacia de la ley.

1.5. Reconocimiento del trabajo como derecho humano

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo, como la principal legislación encargada de procurar la defensa de los derechos humanos de los trabajadores ISSSTEP, esta ley tiene sus bases constitucionales en el artículo 123, establece los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores.

1.5.1 Ley Federal del Trabajo reforma noviembre 2012

A partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre 2012, publicada en el diario oficial de la federación, se dignifica el trabajo y se reconoce como un derecho humano quedando plasmado en su artículo segundo el concepto







de trabajo digno o decente, de tal manera que las normas laborales debían incluir prestaciones y acceso a la seguridad social.

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.¹⁴

Esta ley también es pilar principal de la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, está integrada por una amplia gama de temas que buscan proteger la dignidad humana del trabajador algunos son:





-  Principios generales
-  Relaciones individuales y colectivas de trabajo
-  Derechos y obligaciones del patrón y los trabajadores
-  Derechos de los menores y las mujeres
-  Huelgas
-  Riesgos de trabajo

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, (LFT) 2012, México
<https://www.gob.mx/publicaciones/articulos/reforma-laboral-derecho-del-trabajo-y-justicia-social-en-mexico?idiom=es>

1.5.2 Reforma a La Ley federal del Trabajo 1 de mayo de 2019

La actual administración del ejecutivo Andrés Manuel López Obrador, aprobó un nuevo modelo laboral a través de una reforma a la ley federal el 1 de mayo de 2019, publicada en el Diario Oficial de la Federación, establece, un nuevo sistema de justicia laboral, libertad y democracia sindical y un centro federal de conciliación y registro laboral.

Mediante el decreto se reformaron, diversas disposiciones, presentando a continuación las principales:

-  Subcontratación. Está prohibida, también conocida como Outsourcing.
-  Convenio de Terminación por Mutuo Consentimiento.
-  Obligaciones patronales.
-  Descuento a los salarios. Están prohibidos salvo en algunas excepciones.¹⁵

Repetimos son grandes avances lamentablemente su falta de aplicación deja mucho que decir al respecto. Las obligaciones patronales se evidencian en la ley en comento, el patrón muchas veces de forma indirecta violenta los derechos de los trabajadores, la subcontratación es un medio utilizado para evadir impuestos, los trabajadores son contratados por un tercero, esto no influye en la pérdida o menoscabo de los derechos laborales. El nuevo sistema de justicia laboral, libertad y democracia sindical y el centro federal de conciliación y registro laboral, en su implementación ha generado deficiencias como, la declaración de incompetencia de acuerdo a razones fuero.

1.5.3 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en los últimos años

¹⁵ Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, DOF, México, 2019. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559131&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

En 2021 se logró el reconocimiento del teletrabajo, mediante la cual los empleadores deben asumir gastos de luz o internet de los trabajadores que hagan trabajo desde casa.¹⁶

Sabemos que la causa de este reconocimiento fue debido a la pandemia que vivimos a nivel mundial por SARS-COV 19, que causó graves estragos en los trabajadores, el ISSSTEP no fue la excepción, los trabajadores enfrentaron un gran reto, emocional y de riesgo laboral al pertenecer al gremio de la salud.

La siguiente modificación sucedió el 30 de marzo de 2021, se reelaboró el artículo 90, se estableció que el salario mínimo debería ser suficiente para “satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos”.¹⁷

Es de conocimiento público que efectivamente ha habido incremento en el salario mínimo, siendo distinto de acuerdo al lugar o estado correspondiente lamentablemente no se cubren las necesidades básicas de una familia y se genera vulnerabilidad en el trabajador y sus dependientes económicos, viéndose en la necesidad de trabajar dobles turnos, tener dos empleos incluso deben trabajar varias personas de ese núcleo familiar para poder solventar los gastos familiares.

La última reforma aprobada a la Ley del Trabajo sucedió a finales de 2022 en los artículos 76 y 78. Las personas trabajadoras con más de un año de servicios tienen acceso a un periodo anual de vacaciones pagadas.¹⁸

Sin duda un beneficio para los trabajadores, lamentablemente existe el trabajo informal y difícilmente se aplica esta normatividad por falta de cultura en su promoción y aplicación, esto refleja problemas de conducta que generan crisis familiares en los hogares de los trabajadores, quienes carecen de tiempo para poder

¹⁶ Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, DOF, México, 2021

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5614781&fecha=30/03/2021#gsc.tab=0

¹⁷ *Ídem*

¹⁸ *Ídem*

disfrutar a sus seres queridos viéndose en la necesidad de aceptar desempeñarse en lugares donde no se respetan los derechos de los trabajadores.

Actualmente en empresas e instituciones del área de la salud, existen desventajas para los trabajadores, bajos salarios comparados con otras profesiones que tienen menos riesgos, exigencia de perfiles específicos, cargas excesivas de trabajo que generan estrés, esto hace que las prestaciones y retribuciones sean o resulten poco dignos para el gremio de los trabajadores de esta área. Aunado a lo anterior, al no otorgarse las bases en tiempo y forma, los trabajadores sustitutos viven sin el goce de beneficios otorgados al personal de base, a pesar de ser un sector que abarca de forma significativa el bienestar de la ciudadanía procurando su salud y la de sus familias.

1.2. Marco conceptual de los derechos humanos

1.2.1 Los Derechos Humanos

En el Estado mexicano el derecho al trabajo ha sido reconocido como derecho humano, su definición es prácticamente la misma a nivel nacional y es aplicable al marco normativo de los trabajadores ISSSTEP.

A nivel nacional como lo veremos más adelante se establece de la siguiente manera:

La Comisión de Derechos Humanos establece: Los derechos humanos son 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.¹⁹

¹⁹ Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), ¿Qué son los derechos humanos?, CNDH, México, 2022, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

Hemos escuchado en algún momento de nuestra vida estas palabras como discurso, en su mayoría de políticos, quienes tienen en su poder el medio de aplicarlos y hacerlos efectivos, siendo contrario a esto son quienes regularmente permiten toda serie de violaciones y discriminación. Si bien es cierto que los derechos humanos aplican a todos los seres humanos también lo es que en realidad no es así, hay grandes desventajas que se derivan de status sociales, la pobreza y la falta de oportunidades no es la misma para todos.

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona, se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, convenios, tratados internacionales, las leyes y los reglamentos.

1.2.2 Características de los derechos humanos

Hemos apreciado que las características de los derechos humanos son:

Inherentes, se prescinde de cualquier dato externo al ser humano, como sería su nacionalidad, cultura, condición social, económica o política y basta con su existencia como tal para que se considere que le está adscrito a la persona toda serie de derechos Universales, le corresponden a todo ser humano con independencia del sitio del orbe en que se situé.²⁰

Los derechos humanos están estrechamente unidos a los trabajadores, nadie puede separarlos en teoría, pero en práctica

la realidad es distinta, efectivamente son universalmente violentados por situaciones ajenas al trabajador, quien en su día a día aporta a la economía de su país o nación.

²⁰ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Derechos Humanos, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2015
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4304/4.pdf>

Progresivos, tienen un carácter de básicos y elementales e irreductibles.²¹

De alguna forma como se enuncia en la ley ningún derecho puede establecerse de forma inferior o ser reducido.

Irrenunciables, la vigencia o validez de los derechos humanos no está sujeta a la voluntad de un particular o del Estado.²²

Esto lo determina el artículo 123 constitucional y la ley en materia laboral, los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Irreversibles, una vez que ha sido reconocido como inherente al ser humano deviene en definitivo e irrevocable dentro de la categoría de derecho humano.²³

Irrevocable es sinónimo de que no se puede anular, este principio busca no retroceder en las conquistas obtenidas en derechos humanos, lamentablemente la ambigüedad de la ley y sus constantes modificaciones a veces lo contradicen,

Iguales y no discriminatorios. La no discriminación es un principio transversal en el derecho internacional de derechos humanos.²⁴

La cultura de no discriminación es mínima, en los centros de trabajo no se garantiza la igualdad, falta capacitación a respecto, en ocasiones no hay empatía hacia algunas personas.

Interdependientes e indivisibles. Todos los derechos humanos, como el derecho al trabajo, la seguridad social o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación.²⁵

Es decir, no pueden dividirse y la dependencia es mutua, por ejemplo, del derecho del trabajo depende el derecho a las provisiones sociales y no es posible dividirlo por la relación estrecha que existe. Estas características y principios nos permiten conocer los elementos y los rasgos que distinguen a los derechos

²¹ *Ídem*

²² *Ídem*

²³ *Ídem*

²⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos, ¿Qué son los derechos..., cit., op 2.

²⁵ *Ídem*

humanos, su interdependencia, su indivisibilidad y características, su realización efectiva permite el desarrollo de los seres humanos en general.

1.3 Concepto de Trabajo

Trabajo representa toda actividad realizada por el hombre con el propósito de producir bienes y servicios que le permita satisfacer sus necesidades y las de los demás. Esta actividad puede llevarse a cabo de dos formas: manual (que implica esfuerzo físico) o intelectual (que implica esfuerzo mental).²⁶

Los trabajadores ISSSTEP realizan sus actividades laborales, dedican parte de su vida produciendo bienes y servicios con la firme intención de poder satisfacer sus necesidades y las de su familia

Precisemos la diferencia de derecho al trabajo que es un derecho que poseen todos los individuos y se realiza de diferentes maneras y el Derecho del Trabajo que es una rama de derecho aplicable en el asunto que nos ocupa.

Derecho del Trabajo. Es una rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía.²⁷

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la Dignidad humana. El derecho al trabajo de los empleados ISSSTEP, debe ser reconocido, hacer efectivos los derechos y no solamente las obligaciones, ambas partes, el patrón y el trabajador deben tener el interés de evitar problemas respetándose mutuamente.

²⁶ Pérez, Mariana, Definición de Trabajo. Concepto definición, 2023, <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>.

²⁷ Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental , Heliasta, México, 2006, https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168

Esta rama del derecho regula las relaciones individuales o colectivas obrero patronales, la legislación laboral establece los deberes y obligaciones de ambas partes.

Dignidad Consiste en reconocer que cada persona merece respeto por el simple hecho de ser persona.²⁸

Este concepto específicamente es muy importante, cuando se procura la dignidad del trabajador, se evitan violaciones de derechos humanos. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas

El derecho al trabajo como lo indica el artículo cinco constitucional, es un derecho humano, la libertad de poder elegir y ejercer una profesión, este derecho es sumamente importante en muchos aspectos, implica obligaciones positivas para el Estado, quien se encarga de determinar las contribuciones económicas conocidas como impuestos que debe aportar el trabajador, ayudando al crecimiento económico del país.

El trabajo ha sido reconocido mundialmente como derecho humano y los derechos que de él se generan, bajo este concepto y con base a lo establecido en la ley nacional e internacional, está ampliamente protegido y debe ser garantizado por las autoridades correspondientes.

1.3.1 Conceptos relacionados con el derecho humano al Trabajo

Violaciones de derechos humanos. Son aquellas en donde los funcionarios públicos o autoridades abusan del poder que tienen, negando derechos a pesar de saber que son de carácter obligatorio e irrenunciable.²⁹

Este concepto antes mencionado es el tema principal del presente estudio, la violación sistemática de derechos humanos laborales de los trabajadores

²⁸ Comisión Nacional de Derechos Humanos Dignidad, Cuadrado de conceptos, CNDH, México, 2022, https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-01/Concepto_Dignidad.pdf

²⁹ Inmujeres, violación de los derechos humanos, Glosario para la igualdad, México, 2022, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violacion-de-los-derechos-humanos>

ISSSTEP, este capítulo tiene como objetivo describir las palabras clave en relación a esta problemática mismas que se encuentran comúnmente mencionadas en la legislación laboral.

Autoridades. La persona revestida de algún poder, mando o magistratura. I El carácter que reviste una persona por su empleo o representación.³⁰

Sabemos que son los actos de autoridad son los que vulneran los derechos humanos en todos los ámbitos incluyendo la materia laboral,

Estado, la nación misma. I La Administración pública. I³¹

Es el Estado el encargado de procurar y garantizar que se respeten los derechos de los ciudadanos.

Funcionarios públicos es toda persona que desempeña una función o servicio, por lo general público.³²

En este sentido como lo hemos manifestado los funcionarios públicos carecen de cultura en derechos humanos, convirtiéndose en los principales violadores de estos derechos.

Ley, regla, norma, precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo.³³

La ley son normas establecidas para regular las conductas de los ciudadanos miembros de una sociedad.

En estos significados, definiciones o conceptos relacionados con el presente proyecto, se aprecia su relación directa tanto en la aplicación, como en la observancia las leyes y las personas encargadas de procurarlas.

³⁰ Carbanellas, op.cit.

³² *Ídem*

³³ *Ídem*

1.3.2 Conceptos de los derechos vulnerados a los trabajadores ISSSTEP

En el presente estudio en el capítulo tercero se muestran algunos ejemplos de los tipos de violaciones de derechos humanos de los trabajadores ISSSTEP, a continuación, se describen algunos conceptos relacionados a estos ejemplos.

Derecho a la salud Toda persona tiene derecho a la protección de la salud, si las personas hacen uso de los servicios de salud tienen el derecho de obtener prestaciones oportunas, profesionales, idóneas, responsables³⁴.

A pesar de que el ISSSTEP es una dependencia de salud, los trabajadores con categoría de sustitutos tienen acceso al servicio médico únicamente cuando tienen contrato, dejándolos en estado de indefensión cuando no laboran para el instituto, sabiendo que es obligación del Estado garantizar la salud pública de la población en general.

Derecho a una jornada máxima de ocho horas. La señalada ley regula tres jornadas de trabajo y fija un límite para cada una de ellas. La ley mexicana establece que una jornada laboral máxima debe tener 8 horas diarias y un total de 48 horas semanales.³⁵

Si bien es cierto que las horas extras se cubren de acuerdo a lo que marca la ley, también es cierto que a veces se obliga a los trabajadores sustitutos del ISSSTEP a laborar hasta veinticuatro horas continuas, resultando excesivo, ocasionando un bajo rendimiento laboral, abandono a sus familias, enfermedades, estrés, desobediencia, ese es un tema importante procurar al trabajador incluye procurar bienestar en todos los aspectos, logrando estabilidad en el, la habrá en todo su entorno incluyendo su trabajo, se sentirá apreciado y valorado.

³⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos, Derecho a la Salud, CNDH, 2018, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/derecho-la-salud-0>

³⁵ Ley Federal del Trabajo, (LFT) 2012, México, art 2

Derecho a la superación profesional y capacitación y adiestramiento. Ambos se refieren al proceso de brindar a los empleados los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.³⁶

Este derecho fundamental, está relacionado con el patrón y los trabajadores es un instrumento económico que mejora la productividad y la competitividad al mismo tiempo que procura la dignidad humana de los empleados. Un empleado debe capacitarse y actualizarse continuamente el beneficio es recíproco y beneficioso para ambas partes.

Seguridad social, es un derecho humano estratégico porque permite el disfrute de otros derechos humanos, entre ellos el derecho a la pensión.³⁷

Tiene un papel importante para favorecer el respeto a la dignidad humana, son los derechos económicos, sociales y culturales. En la seguridad social se incluyen otros derechos como el derecho a una pensión por jubilación, tema incluido en el presente estudio.

Procedimiento es la actuación de trámites judiciales o administrativos; es decir, que es el conjunto de actos diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en una causa.³⁸

En el capítulo tercero se muestra el modo de proceder ante el tribunal laboral para demandar un derecho.

Actualmente la prestación de un servicio laboral, se paga mediante el salario.

Los conceptos y definiciones expuestos en presente capítulo, nos servirán para la comprensión clara y precisa del presente estudio de investigación, como hemos precisado el análisis nos permite exponer de forma más clara las ideas, las cualidades y la importancia del tema elegido.

³⁶ Profinomics, Capacitación y Adiestramiento: Qué Son y Cómo Aplicarlos según la LFT en México, profinomis.com, México, 2023, <https://profinomics.com/capacitacion-y-adiestramiento/>

³⁷ Apaez, Oscar y Estrada, José, El derecho a la seguridad social, Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2020, p. 510, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6410/24.pdf>

³⁸ *Ídem*

Las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP, son un hecho realmente preocupante, provocan un entorno laboral negativo y conflictivo, ante esta situación ha intervenido la Comisión de Derechos Humanos del estado de Puebla para hacer distintas recomendaciones por violaciones a la salud, y seguridad social como se puede apreciar en el ejemplo número cinco del capítulo tercero presente análisis.

Basándonos en las definiciones y posturas anteriores, en el presente proyecto consideramos que deben defenderse, procurarse y promocionarse la defensa de los derechos humanos de los trabajadores ISSSTEP, para que no se genere incertidumbre jurídica ante la falta de aplicación de la ley, como hemos apreciado el principal objetivo del derecho laboral, es la protección y defensa del trabajador.

Capítulo II

Violaciones de derechos humanos en materia laboral

2.1. Violaciones de derechos humanos

Las violaciones a los derechos humanos tienen consecuencias negativas en la sociedad, pueden afectar a las personas desde emocionalmente, hasta en el aspecto económico, habitualmente son cometidas por distintos servidores públicos, generando un gran problema para todas las instituciones del Estado.

2.1.1 Violaciones a derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP

Los derechos humanos laborales se pueden definir como los aquellos derechos que se reconocen en las normas nacionales e internacionales que garantizan la dignidad de las personas que trabajan y son remuneradas.

Entonces también podemos definir que las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP, son las omisiones a las leyes que reconocen los derechos laborales de los mismos, siendo el tema principal del presente estudio de investigación. Esta problemática social ha tenido un impacto negativo en los trabajadores, creando incertidumbre jurídica, esto, debido a la falta de aplicación de la ley por parte de las autoridades competentes, por ejemplo: la falta de aplicación de cláusulas y reglamentos establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, mismas que se enlazan a las leyes nacionales e internacionales en materia del trabajo y derechos humanos.

2.1.2 Fundamentos de derechos humanos laborales

Son un sistema de normas que regulan el derecho humano al trabajo. En el presente capítulo se puede apreciar el gran avance que se ha dado en relación a los derechos humanos laborales, se han fortalecido e integrado al marco jurídico llevándose a cabo de forma la práctica y teórica

2.2 Principales teorías para la defensa de derechos humanos

Después de la exposición de algunos conceptos relacionados con la violación de derechos humanos, explicaremos las teorías tomadas como base para la realización del presente análisis.

En el presente capítulo también se abordará la legislación correspondiente para la protección de derechos humanos, mismas que son aplicables en el derecho del Trabajo; esta protección inicia en la correcta comprensión y aplicación de la ley en materia, continua en la práctica habitual sin distinción o discriminación alguna, defendiendo la dignidad humana en todos los sentidos en que pueda violentarse, considerando que es el proceso adecuado para la defensa efectiva de los derechos humanos tal y como se precisa en la siguiente teoría que tomamos como base :

Miguel Carbonell apunta que la correcta comprensión y aplicación de, constituciones, tratados, convenios internacionales, sentencias y demás fuentes del derecho que recogen normativamente los derechos, no puede hacerse sin contar con una base conceptual suficiente. Su objetivo es suministrar un marco de reflexión orientado hacia la práctica de los derechos y hacia su defensa efectiva.³⁹

La teoría del autor citado se basa en que la correcta comprensión y aplicación de la ley establecida no puede realizarse sin contar con una base suficiente, esto es para saber que lo que debemos proteger, primero hay que definirlo y posteriormente ubicarlo en la legislación, por ejemplo, queremos defender los derechos laborales, sabemos de la supremacía de la constitución, la cual rige los principios y las bases para garantizar los derechos humanos, y en los el artículo 1º establece los tratados y convenios internacionales, en los artículos 5º y 123 enuncia el derecho humano al trabajo. Aquí lo definimos y lo ubicamos en la legislación esas son las bases.

³⁹ Carbonell, Miguel, Derechos fundamentales y democracia, INE, México, 2013, <https://portal.ine.mx/wp-content/uploads/2021/02/CDCD-31.pdf>

De igual forma se refiere a los tratados y convenios internacionales, mismos que se encuentran detallados en el presente capítulo, las fuentes y características, conceptos y significados en relación a los derechos humanos laborales los podemos apreciar en el capítulo primero del presente estudio, de igual forma refiere que se debe contar con una base conceptual suficiente para poder aplicarlos y comprenderlos, hasta aquí se cumple con la teoría.

Siguiendo al autor citado este especifica de forma clara y precisa que debe existir un marco de reflexión orientado hacia la práctica de los derechos y hacia su defensa efectiva. Entonces las fallas también las encontramos en la práctica que debería ser habitual otorgarlos, defenderlos y procurarlos.

Entonces podemos decir que coincidimos ampliamente en su postura no basta un cuerpo normativo, se necesita llevar a cabo la defensa y procuración de los derechos humanos de los trabajadores.

La relevancia de la teoría anteriormente descrita se encuentra que en el marco jurídico mexicano existe una amplia gama de fuentes del derecho, por lo mismo distintas perspectivas orientadas para lograr la defensa efectiva de los derechos humanos, en ese orden de ideas se basa este marco teórico normativo mismo que se centra en el análisis de las normas, principios y valores que rigen el derecho del Trabajo, restaría crear la cultura que oriente a las autoridades correspondientes, al patrón y a los propios trabajadores ISSSTEP, a llevar a la práctica los derechos humanos laborales y su defensa efectiva.

Los investigadores que estudian este problema social, describen a su manera las ideas anteriormente expuestas que hacen referencia al cuerpo normativo que procura la dignidad humana ejemplo de ello Ledesma quien resume el concepto de derechos humanos de la siguiente manera:

“en su noción jurídica entronca, con varias figuras o instituciones jurídicas y no con una sola en lo particular. Ello quiere decir que dicho concepto puede aparecer en el derecho positivo revestido con el ropaje de derecho subjetivo,

derecho subjetivo público, garantía individual, o en algún principio o principios generales de derecho”.⁴⁰

Este autor también establece la relación de los derechos humanos, con las normas jurídicas o comúnmente conocido como derecho positivo y con el derecho subjetivo quien se encarga de la defensa de los derechos de las personas, las garantías individuales que se aplican también en materia laboral y los demás derechos que emanan del derecho humano al trabajo.

Los derechos humanos defienden a los trabajadores, su bienestar, su dignidad humana, son tan importantes en la sociedad que no puede oponerse a ellos ningún interés de carácter público, económico o político. Mediante la lucha social se ha conseguido el reconocimiento del trabajo como un derecho humano, incluso se ha integrado en las normas nacionales e internacionales de derechos humanos

Para poder abordar la teoría de los derechos humanos laborales resultaba necesario explicar las bases de las teorías en derechos humanos de los autores anteriormente citados. Como se podrá advertir en el análisis de las leyes en materia laboral, se busca un auténtico marco jurídico, que tienda a garantizar el derecho al trabajo y los derechos humanos que dé el derivan a respecto Somavia expresa:

El mundo del trabajo, en el que la mayoría y mujeres y hombres pasan gran parte de su vida, es un punto de partida privilegiado para abordar y garantizar los derechos humanos. Los derechos laborales son derechos humanos y son indispensables para asegurar el crecimiento económico con progreso social. Las voces que claman por el respeto de estos derechos deben contar. ⁴¹

⁴⁰ Ledesma, Mario, “Teoría general y protección supranacional de los Derechos Humanos”, Revista URBE et IUS, Argentina, 2015. <https://urbeetius.org/wp-content/uploads/2020/06/Urbe14-MarioAlvarezLedesma.pdf>

⁴¹ Baldenebro, Manuel, Iniciativa que reforma los artículos 132 y 204 de la ley federal de trabajo, grupo parlamentario de morena, México, 2021, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/12/asun_4280617_20211202_1638478631.pdf

En la teoría de Somavía, se puede apreciar el reconocimiento a los hombres y las mujeres que dedican parte de su vida al trabajo, y que por lo mismo se les debe garantizar sus derechos humanos enlazados al trabajo, resultando estos indispensables para asegurar su crecimiento y progreso social.

Esta teoría es el pilar de nuestro objeto de investigación, que se reconozcan los derechos humanos de los empleados ISSSTEP, que dedican parte de su vida a sus actividades laborales, esto los hace acreedores a que se les garanticen y respeten sus derechos, pero sobre todo se hagan efectivos para lograr su crecimiento y dignidad como seres humanos.

El trabajo humano permite a cada persona desarrollar su inteligencia y sus capacidades, se esfuerza para que por medio de este pueda alcanzar metas, objetivos, superarse profesionalmente y todo esto lo dignifica como ser humano.

Con el propósito de reforzar lo anteriormente expuesto, tanto los conceptos como las teorías de los diferentes autores, consideramos pertinente mencionar que la intención principal de las organizaciones a nivel nacional e internacional es unificar criterios en pro de la dignificación humana mediante el trabajo, que beneficia directamente la economía de los Estados y la sociedad en general

Una teoría es: aquel conjunto de proposiciones (ideas) ordenadas y jerarquizadas, con pretensión de validez científica, cuya finalidad es la explicación de algún apartado del conocimiento.

Entonces podemos deducir que existe una teoría de derechos humanos laborales, que se ha, investigado, desarrollado, presupuestado y adaptado a nivel nacional e internacional, en todos los niveles jerárquicos de las leyes, pese a esto no han progresado de forma significativa en su aplicación y sigue habiendo fallas en los mecanismos de protección

Así determinamos que la ley también puede ser utilizada para exponer una teoría o una hipótesis, exponiendo su funcionamiento, aplicación u omisión en un caso concreto, basados en ese contexto y sabiendo que el derecho al trabajo es un fenómeno social tema principal del asunto que nos ocupa, que la ley no es una

ciencia, pero el derecho sí lo es; El derecho es una ciencia social que estudia las normas jurídicas y su aplicación en la sociedad.

2.3 Análisis de la ley en materia laboral, para la protección de los derechos humanos.

Debido a la naturaleza del tema que es de carácter jurídico, en el presente capítulo la metodología consistirá en analizar la ley en materia laboral, sobre la protección de los derechos humanos de los trabajadores en orden jerárquico, con la pretensión de lograr exponer la ley aplicable, la omisión de la misma por parte de las autoridades correspondientes generando deficiencias en su aplicación y vulnerabilidad en los empleados ISSSTEP.

Analizar la sistematización de violaciones de derechos laborales requiere de las definiciones del marco jurídico para lograrlo debemos destacar su importancia, rango y jerarquía, en el presente capítulo analizaremos el amplio cuerpo normativo estructurado en derechos humanos conectados a las actividades laborales.

2.4 Legislación internacional

La mayoría de los autores hace referencia a esta legislación en relación a los tratados y convenciones internacionales, se divide en dos ramas público que hace referencia a los Estados y privado que se aplica a las relaciones por así decirlo entre los trabajadores y las empresas.

2.4.1 Derecho internacional en materia laboral

En relación al derecho internacional, el trabajo es considerado como un derecho elevado internacionalmente al rango supremo de los derechos humanos.

Las normas internacionales del trabajo han sufrido cambios que se ven reflejados a nivel nacional, ante esta situación la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sigue implementando instrumentos jurídicos que garanticen elevar la

dignidad de los trabajadores estableciendo principios y derechos básicos del trabajo

A respecto debemos promocionar las normas internacionales para la protección de violaciones de derechos humanos en materia laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. El 12 de septiembre de 1931 México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo.⁴²

Esta organización fue creada específicamente para la procuración y defensa de los derechos humanos en materia laboral, se encarga de supervisar a los países miembros de esta organización emitiendo las recomendaciones correspondientes cuando es necesario.

Organización de los Derechos Humanos (ONU) que promueve la paz, los derechos humanos, busca promover el progreso de la humanidad a nivel mundial.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es un documento que establece los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en todo el mundo.

Los tratados internacionales han adquirido rango y jerarquía constitucional, en la aplicación de Derechos Humanos, siendo un medio de aplicación de la ley, los tratados pueden ser: comerciales, políticos, culturales, humanitarios, sobre derechos humanos, de paz, de extradición.

A menudo apreciamos que diferentes autores hacen referencia a la legislación internacional cuando enuncian convenios, por ejemplo, México ha ratificado setenta y ocho convenios adoptados por la OIT, de los cuales sesenta y siete están en vigor. En materia del trabajo, nuestro país ha ratificado seis convenios sobre trabajo forzoso, libertad sindical y protección del derecho de sindicación,

⁴² *Ídem*

igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación y peores formas de trabajo infantil. Ahora solo resta hacer efectiva su aplicación.

2.4.2 La Declaración Universal de Derechos Humanos

La Asamblea General decreta en materia laboral lo siguiente:

Artículo 22 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.⁴³

Este artículo igual que la mayoría de las leyes en comento, determina que todas las personas son acreedoras de los mismos derechos, económicos, sociales, culturales, por el simple hecho de formar parte de la sociedad.

Artículo 23

- 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

En el presente pacto se aprecia la preocupación por las personas de todo el mundo en todos los aspectos, pero sobre todo por la igualdad de derechos, la libertad y la dignidad humana, actualmente es considerada una de las bases de derechos humanos de carácter internacional.

- 2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

El salario es la compensación por el desempeño realizado, debe ser remunerado equitativamente y sin distinción alguna.

⁴³ Declaración Universal de Derechos Humanos, (DUDH), Francia, 1948.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rightsDUDH>, art. 22

3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada.

Podemos apreciar la preocupación social que se relaciona al trabajo generando derechos que actualmente deben garantizar los Estados, estos derechos son similares a lo establecido en los artículos 5º y 123 constitucionales y la ley laboral que de esta deriva.

4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses

El sindicalismo está regulado en la ley internacional de ella se derivan diferentes convenios y tratados internacionales, su objetivo es el bienestar de los trabajadores y la defensa de sus derechos.

Artículo 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

En consideración que el trabajo ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas y como hemos analizado está estrechamente relacionado con otros derechos como la seguridad social, que permiten a los trabajadores realizarse, mejorar su calidad de vida y la de su familia, de la misma forma debe ofrecer igualdad de oportunidades sin discriminación alguna. Bajo esas determinaciones nos resta manifestar que el ISSSTEP, debe adecuarse también a las leyes internacionales en la procuración de derechos humanos laborales de sus colaboradores.

2.4.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Sabemos que la ley determina la tutela de los derechos humanos en el Estado por lo tanto es su obligación garantizar y proteger los derechos humanos en materia laboral Ventura Robles afirma “para la realización plena de los derechos

económicos, sociales y culturales es necesaria la interacción de todos los actores de la sociedad: el estado, el gobierno, la comunidad internacional, la sociedad civil etc....”⁴⁴

Es cierto, todos los seres humanos estamos involucrados en la realización efectiva de los derechos humanos, los funcionarios públicos procurarlos, los trabajadores demandarlos

A continuación, presentaremos algunos artículos de este pacto en relación a los derechos humanos laborales:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar.

⁴⁵

Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial ⁴⁶

De la misma forma que la Declaración Universal de los Derechos Humanos el PIDESC, enuncia los derechos laborales de carácter internacional y podemos apreciar la similitud existente en cuanto a palabras y conceptos claves de derechos humanos, donde se pretende garantizar los derechos económicos, sociales y culturales de la humanidad en general, ente ellos la igualdad, la no discriminación que se adhieren al derecho humano al trabajo, busca un verdadero compromiso por parte de los Estados miembros.

Esta establecido el derecho al sindicalismo, la seguridad social, el derecho de huelga, la igualdad ante la ley, la seguridad e higiene en el trabajo, entre muchos otros derechos de los trabajadores de carácter irrenunciable. Podemos resaltar que

⁴⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales., CNDH, México, 2012,
https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

⁴⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), art 6,
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

⁴⁶ Ídem art, 7

establece que los trabajadores deben tener la oportunidad 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, esto se relaciona con las violaciones de derechos humanos que padecen algunos trabajadores del ISSSTEP, quienes deben esperar años para ser promocionados o ascendidos.

Al ser un tratado multilateral es aplicable a nivel internacional, la mayoría de las legislaciones en materia de derechos humanos y del trabajo incluye parte de este contenido. Los derechos sociales contenidos en este pacto son medios para alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, para lograr elevar su nivel de vida.

2.5 Legislación nacional

La supremacía Constitucional es el pilar de la jerarquía normativa, en el sistema jurídico mexicano de ella emanan las leyes que regulan los derechos humanos en materia laboral, garantizando que los tratados internacionales y las leyes federales tengan mayor rango y jerarquía que las leyes estatales su carácter supremo deriva del artículo 133 constitucional que a la letra dice:

Artículo 133. 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.⁴⁷

Este capítulo comprende una parte resumida de lo que enuncia este artículo, con la intención de promover los derechos humanos que la Constitución Federal de la Republica otorga a los ciudadanos en general en las leyes mexicanas, mismos que pueden hacerse valer y exigirse ante las autoridades correspondientes.

⁴⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (CPEUM), 2023, pag, 148
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

2.5.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Constitución ha evolucionado en materia de derechos humanos, con la reforma del artículo primero realizada en el año 2011, se estableció el principio de igualdad en derechos fundamentales, donde actualmente manifiesta:

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 1o. 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.⁴⁸

Aquí encontramos la parte más importante de los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su observancia y que deben ser garantizados por el Estado, manifiesta las obligaciones de las autoridades competentes para promoverlos, procurar su defensa y correcta aplicación.

De la misma forma determina la obligación del Estado, para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, entonces ante las violaciones de derechos realizadas a los trabajadores ISSSTEP, este debe responder por las fallas de las instituciones y servidores públicos que han vulnerado este sector laboral.

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.⁴⁹

⁴⁸ *Ibidem*, p. 1

⁴⁹ *Ibidem*, p. 11

El artículo quinto consagra el derecho humano al trabajo y una justa retribución.

Se dispone, que nadie puede ser obligado a trabajar sin la justa retribución y pleno consentimiento para desempeñarse en el empleo de su elección.

Los artículos sexto y séptimo son aplicables en materia laboral, la libertad de expresión, el derecho a la información, la libertad de difundir opiniones, información e ideas a través de cualquier medio, estos derechos humanos deben ser respetados por el patrón y las autoridades del Estado, actualmente existen medios digitales para expresarse siempre y cuando no se incurra en alguna violación de derechos a terceros.

Artículo 8o. Los funcionarios públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa. A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido.⁵⁰

El artículo octavo constitucional es un derecho fundamental que se violenta de forma consecutiva, al no dar respuesta escrita a las peticiones escritas de los trabajadores, o al hacerlo en tiempo largo e indefinido, afectando los derechos humanos laborales de los trabajadores ISSSTEP

Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.⁵¹

El artículo catorce constitucional, en materia laboral resulta eficaz ante las constantes modificaciones y reformas, se tiende a aplicar la irretroactividad de la ley, ejemplo de ello en las distintas modalidades para el retiro.

Artículo 17. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.⁵²

⁵⁰ *Ibidem*, p. 16

⁵¹ *Ibidem*, p. 17

⁵² *Ibidem*, p. 19

El artículo diecisiete constitucional es un derecho muy significativo en materia laboral, prohíbe la autotutela y la violencia para reclamar un derecho, pero también especifica el derecho del trabajador a que se le administre justicia por tribunales, mismos que deben resolver de forma pronta y expedita, completa e imparcial. Valdría la pena cuestionar al Estado la falta de aplicación de estos derechos humanos siendo que las resoluciones o laudos laborales pueden tardar en ser emitidos hasta una década.

Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena privativa de libertad habrá lugar a prisión preventiva. El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley.⁵³

El artículo dieciocho constitucional ha sufrido adecuaciones mediante constantes reformas en materia de derechos humanos, sabemos que cualquier persona puede ser privada de su libertad, en el presente escrito en el capítulo tercero presentaremos el caso de un trabajador del ISSSTEP a quien le fueron violentados sus derechos laborales por haber sido privado de su libertad.

Artículo 103. Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite por actos u omisiones de la autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por esta Constitución, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;⁵⁴

Es cierto, los preceptos constitucionales, nos otorgan garantías que buscan proteger los derechos humanos de los trabajadores, lamentablemente son las propias instituciones quienes ocasionalmente vulneran estos derechos generando desventajas para la correcta protección de los mismos. También es importante mencionar los tiempos tan prolongados que tardan los tribunales federales para emitir resoluciones.

⁵³ *Ibidem*, p. 20

⁵⁴ *Ibidem*, p. 101

Artículo 107 Tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el quejoso deberá aducir ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa.⁵⁵

El artículo ciento siete constitucional sin duda alguna, es el pilar del derecho del trabajo y los derechos sociales, su correcta aplicación protege a los trabajadores contra actos de autoridad.

Los derechos humanos del trabajo comprenden y amparan las relaciones laborales, tanto del sector público como del privado, así como la asistencia y la previsión social, encontrando sus bases constitucionales en los apartados A y B del artículo 123 constitucional. Sin duda alguna es uno de los pilares del derecho humano del trabajo

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.⁵⁶

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

Hemos apreciado este derecho en los textos nacionales y en decretos y tratados internacionales.

II. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años.

Hemos apreciado este derecho en los textos nacionales y en decretos tratados internacionales.

III. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 105

⁵⁶ *Ibidem*, p. 135

Este derecho sirve al trabajador para convivencia familiar y recuperar energía descansando por lo menos un día

- IV. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud

Este derecho protege la vida la salud de la madre y de su hijo, de este derecho derivan otros como la hora de lactancia, por ejemplo.

- V. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Como lo leímos anteriormente esto se ha ido modificando con el tiempo, mediante reformas

- VI. Para trabajo igual debe corresponder salario igual

Este derecho actualmente establecido en diferentes leyes nacionales e internacionales está relacionado con la ejemplificación de violaciones de derechos de los trabajadores ISSSTEP

- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

De igual forma exhibimos la violación de este derecho en el personal sustituto del ISSSTEP, se debería de considerar el desgaste emocional y físico del trabajador al requerir horas extras, considerando imposible trabajar de esa forma consecutivamente.

- XIII. Las empresas, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Es un derecho que debe ser aplicado de forma continua, así se logran actualizaciones y mejora en atención y servicio.

XV. El patrón estará obligado a observar, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento.

Aplicar este derecho garantiza en los trabajadores de la salud, protección a su persona ante los riesgos de contagio, sobre todo en los tiempos actuales donde se ha padecido una pandemia a nivel internacional.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones etc.

Este derecho de coalición, de huelga, son derechos sindicales, que de igual forma están establecidos en leyes nacionales e internacionales otorgando al trabajador estas garantías de defensa.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Consideramos correcto exponer este apartado que se relaciona directamente con los ejemplos de violación de derechos presentados en el siguiente capítulo, la jornada laboral se considera inhumana cuando es excesiva y los derechos son irrenunciables.

En este artículo constitucional se establece acorde a los tratados internacionales anteriormente expuestos el horario laboral de ocho horas, prohíbe la contratación de los menores de quince años, protege a las mujeres embarazadas, establece un día de descanso a la semana, determina el salario mínimo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, también la seguridad e higiene en los centros de trabajo debe ser obligatoria, los derechos sindicales y lo más importante señala que los derechos laborales son irrenunciables.

Expusimos solo una parte de este amplio artículo, debido a que el contrato colectivo de los trabajadores ISSSTEP, enuncia en su clausulado el artículo 123 constitucional apartado A. En este artículo se define quienes son servidores públicos como es el caso de los trabajadores ISSSTEP.

2.5.2 Ley de Amparo

El amparo mexicano sirvió como modelo para la redacción del artículo ocho de la declaración universal de Derechos Humanos, se lleva a cabo en forma de juicio como medio de defensa de los derechos humanos.

Artículo 1o. El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite:

- I. Por normas generales, actos u omisiones de autoridad que violen los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;⁵⁷

La ley de amparo deriva de los artículos 106 y 107 de nuestra constitución como lo apreciamos anteriormente, otorga a los ciudadanos y a los trabajadores el derecho de poder solicitar respeto a los derechos humanos vulnerados por personas que ostentan cargos como autoridad. Las garantías que otorga esta ley son sumamente importantes y efectivas.

2.5.3 Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos

Ledesma, resume el concepto de derechos humanos y alude:

Cuando el concepto de Derechos Humanos es utilizado en su noción jurídica, alude a derechos subjetivos de la más alta jerarquía, que normalmente se plasman en las constituciones nacionales y en los tratados internacionales.

⁵⁷ Ley de Amparo, (LA) 2023.p.1 <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>

Dichos derechos pueden encarnarse también en garantías individuales es decir dotados de medios jurídicos de protección o como principios generales del Derecho que orientan la creación de nuevas leyes y auxilian en la interpretación de las ya existentes: se trata de principios tales como el de igualdad, libertad dignidad humana entre otros.⁵⁸

Este concepto es como un resumen de las teorías, conceptos y normas enunciadas en el presente análisis, donde mostramos la jerarquización de las leyes aplicables en materia del trabajo, las organizaciones internacionales, los tratados y acuerdos que emanan de estas; la obligación del Estado de proteger y promover los derechos humanos bajo los principios que los rigen. Este es el orden de ideas que consideramos para exponer la teoría y la normatividad que sirve para procurar la defensa de los derechos humanos laborales de los trabajadores ISSSTEP.

Esta ley tiene por objeto proteger los derechos humanos y libertades de la ciudadanía, también tiene como atribuciones hacer observaciones a los servidores públicos que violentan estos derechos, cualquier persona puede acudir a esta institución para quejarse de cualquier situación que vulnere su dignidad humana. Actualmente la CNDH, cuenta con la sexta Visitaduría misma que se encarga de defender a los trabajadores de los empleadores que violentan sus derechos.

En el capítulo tercero en el ejemplo número cinco se expone una de las observaciones que la CNDH, le hace al ISSSTEP por violación de derechos.

2.5.4 Ley Federal del Trabajo

Como lo hemos expuesto en anterioridad su origen y evolución se han ido adecuando en el sistema normativo mexicano, sabemos que regula las relaciones laborales, tiene como propósito garantizar condiciones justas y equitativas para los trabajadores, sin duda la legislación más importante en el tema que nos ocupa.

⁵⁸ Ledesma, Mario, "Teoría general y protección supranacional de los Derechos Humanos", Revista URBE et IUS, Argentina, 2015. <https://urbeetius.org/wp-content/uploads/2020/06/Urbe14-MarioAlvarezLedesma.pdf>

Artículo 2o. - Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.⁵⁹

Establece derechos y beneficios, todos ellos tienen enlace con el marco normativo que hemos venido exponiendo, con un fin común la procuración de los derechos humanos de los trabajadores. Esta ley deriva del artículo ciento veintitrés constitucional, se hace extenso abarcando la mayoría de las necesidades de los trabajadores.

Las disposiciones que derivan de esta ley para regular las relaciones entre los trabajadores y el patrón determinan los derechos y obligaciones para cada uno de ellos. También contiene las garantías de los trabajadores, establece las condiciones de trabajo, las prestaciones y todo lo relacionado con sus derechos.

Esta ley se ha modificado constantemente en materia de derechos humanos mediante reformas, procurando adecuarse a las normas internacionales que dignifican al trabajador y sus dependientes económicos, procurando en todo momento que se establezcan condiciones decorosas, así mismo establece igualdad y no discriminación. Lamentablemente hace falta mucha cultura en este aspecto para erradicar la vulnerabilidad de los trabajadores.

⁵⁹ Ley Federal del Trabajo, (LFT) 2022, México, p.1
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

2.5.5 Constitución Política del Estado de Puebla

Siendo esta ley la norma suprema del estado de Puebla, es la encargada de organizar las instituciones y los poderes del Estado en relación a los ciudadanos de su territorio por lo mismo deben garantizar el respeto a los derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP, quienes por ley son considerados servidores públicos y tienen de alguna manera una relación estrecha con el gobierno.

Artículo 7 En el Estado de Puebla todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales y en esta Constitución sobre derechos humanos de los que los Estados Unidos Mexicanos sea parte, así como de las garantías para su protección.⁶⁰

El Estado debe ocuparse de que las dependencias a su cargo se capaciten en materia de derechos humanos, también debe sancionar a los servidores públicos que violenten los derechos de los trabajadores, para garantizar un verdadero estado de derecho.

2.5.6 Contrato Colectivo de Trabajo ISSSTEP

Dentro de su capítulo primero se define:

CONTRATO.- El presente instrumento entre el Instituto y el sindicato

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, establece:

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.⁶¹

⁶⁰ Constitución Política del Estado de Puebla, (CPEP), 2023, art. 7

⁶¹ Ley Federal del Trabajo, (LFT), 2023), op. cit.; 2 art 386

Respecto a lo anterior a continuación se muestra algunas cláusulas del contrato Colectivo de Trabajo, donde se establece las condiciones de trabajo de los empleados, mismo que regula de forma interna la relación de trabajo de los empleados del ISSSTEP.

Contrato Colectivo de Trabajo ISSSTEP- SUTISSSTEP 2021 – 2023

El Contrato Colectivo de trabajo del ISSSEP, regula todos aquellos aspectos que competen a la relación laboral entre el patrón y sus trabajadores, este contrato debe garantizar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores, es de carácter normativo por tener fundamento constitucional.

Aquí se manifiesta el respeto a los derechos humanos de los trabajadores reconociendo su fundamento constitucional, podemos apreciar que concuerda con la mayoría de las leyes en materia del trabajo, pero no siempre se aplica de forma correcta ni en tiempo y forma legal.

CLAUSULA 2.- PERSONALIDAD JURIDICA

El instituto y el sindicato se reconocen la personalidad jurídica, con la que celebran y firman el presente Contrato y Reglamentos que regulan los derechos y obligaciones de ambas partes, y se obligan al cumplimiento del mismo.⁶²

En ese tenor de ideas debe ser aplicado por ambas partes, tanto en las obligaciones, como en los derechos, lamentablemente las obligaciones deben cumplirse y los derechos deben esperar a ser otorgados por las Comisiones Mixtas que son bipartitas, a pesar de estar obligadas a dar cumplimiento a lo establecido en esta cláusula, hemos apreciado que no es así.

CLAUSULA 4.- DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL INSTITUTO Y SUS TRABAJADORES

Las relaciones laborales entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por los Reglamentos que aprueben, por el apartado “A” del artículo 123

⁶² El Contrato colectivo de trabajo del ISSSEP, (CCT), 2021-2023.Pag,9

Constitucional, por su Ley Reglamentaria o leyes aplicables, los convenios y Tratados Internacionales debidamente reconocidos y aprobados por el estado mexicano y por los convenios que celebran las partes ⁶³

Esta cláusula enuncia la ley aplicable en materia laboral misma que mostramos en el capítulo segundo del presente trabajo de investigación, valdría la pena conocer a profundidad las causas de la falta de aplicación de este marco normativo, para erradicar esta problemática que afecta al sector laboral de esta institución. Así mismo adecuar los reglamentos a las leyes vigentes aplicables, capacitar a las personas que ostentan cargos en la correcta aplicación de las mismas.

El Contrato Colectivo de Trabajo establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en ningún caso podrán ser inferiores a los que otorga la ley y los Tratados Internacionales, en términos de lo que establece la Constitución y la Ley reglamentaria en la materia, se observa la similitud respecto a lo establecido la ley reglamentaria del Trabajo, donde se manifiesta que las condiciones inferiores serán nulas o se darán por no puestas.

La ley determina la igualdad entre los seres humanos y eso aplica para los trabajadores, aquí se reconoce la igualdad de derechos sin importar el tipo de contratación, lamentablemente el personal sustituto siempre está en desventaja.

Respecto a la obligación que tiene el Estado de garantizar los derechos humanos a las personas el Instituto Interamericano de Derechos Humanos señala:

Cuando el Estado, ya sea por acción o por omisión, falta de articulación de estrategias, planes y políticas adecuadas, no garantiza la seguridad de los individuos y los derechos que la misma lleva aparejada (vida, libertad, integridad, propiedad, igualdad ante la ley e igualdad de oportunidades etc.) incumple tres tipos de obligaciones estatales al respecto, como lo son las de respetar, proteger y cumplir derivando en el fracaso parcial en garantizar y

⁶³ *Ídem*

proteger los derechos humanos de toda la población, especialmente de aquella más vulnerable.⁶⁴

Lo anterior es la clave del análisis de esta investigación, de acuerdo a la jerarquización de las leyes y su común denominador el trabajador y sus derechos, mismos que son irrenunciables y al ser respetados elevan su calidad de vida y lo dignifican como ser humano.

Después de la exposición de las normas aplicables tenemos claro que existen deficiencias en su correcta observancia y aplicación, esto permite poder efectuar un correcto y legítimo cuestionamiento al Estado y las autoridades competentes, sobre sus deberes y obligaciones, demostrando la falta de apego a las normas jurídicas generando graves violaciones a los derechos humanos de los trabajadores de ISSSTEP, que presentaremos en el siguiente capítulo.

⁶⁴ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Derechos Humanos, IDDH, 2007, <https://www.iidh.ed.cr/es/>

Capítulo III

Visibilización y análisis a los derechos humanos de los trabajadores del ISSSTEP

3.1 Ejemplos de violaciones de Derechos humanos laborales realizadas por el ISSSTEP

En el presente capítulo expondremos algunos ejemplos de la problemática de los trabajadores ISSSTEP y la violación a sus derechos humanos laborales

Las violaciones sistemáticas y recurrentes de derechos humanos laborales son diversas y numerosas en la mayoría de los centros de trabajo, en el ISSSTEP se dan también en diversos aspectos, afectando el entorno, el desempeño laboral.

3.1.1 Ejemplo 1 Violación al derecho humano al trabajo y el derecho al debido proceso y al derecho de petición

La Constitución Política de los estados unidos Mexicanos, en su artículo 5º, 123, determina el derecho humano al trabajo, sin embargo uno de los trabajadores del ISSSTEP, fue acusado de haber cometido un delito en el año 2019, posterior a ello fue detenido e ingresado al CERESO de la ciudad de Puebla, siendo esa la razón por la cual se ausento en su trabajo, envió a una persona de toda su confianza al área de recursos Humanos a informar de forma verbal sobre su situación, al ser privado de su libertad fue sometido al proceso penal correspondiente, en fecha aproximada a enero de 2021, obtuvo su libertad condicional siendo el día cinco de febrero de 2021, informo por escrito al ISSSTEP de su situación jurídica solicitando ser reinstalado en su base, el escrito corresponde a las imágenes de los anexos 1,2,3, entregando también el CD, con la grabación de la audiencia de la suspensión condicional, sin embargo no obtuvo respuesta escrita a su petición, tampoco se acató la indicación del juez, alegando que había sido despedido desde más de un año atrás, violentando sus derechos laborales irrenunciables, el anexo numero 4 corresponde a la sentencia absolutoria.

Preceptos constitucionales violados:

1, 5, 8, 9, 14, 16, 17, 123 apartado A, fracciones XVI, XXVII inciso h, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículos 1o, 2o, 5o, 33, 42 fracción III, 43 fracción II y demás aplicables de la ley Federal del Trabajo,

Convenios internacionales:

Artículo 26, sobre la Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículos 1o, 2o, 10, 13, 14, 327, 485 Código Nacional de Procedimientos Penales

Clausulas 4, 6, 22, 26, del Contrato Colectivo

En la imagen cuatro se puede apreciar que en fecha tres de enero de dos mil veintidós, el juzgado de oralidad penal y ejecución de la región Judicial Centro, con sede en Puebla decretó, la extinción de la acción persecutoria en favor del trabajador en comento.

3.1.2 Ejemplo 2. Violación al derecho de antigüedad y al derecho a una jornada máxima de ocho horas

Es de conocimiento público que para poder obtener una plaza en el ISSSTEP, se debe ingresar a la bolsa de Trabajo, regulada la cláusula veinticuatro del Contrato Colectivo de Trabajo y el reglamento insertado en el Contrato Colectivo de Trabajo, siendo representada de forma bipartita por una Comisión Mixta de Escalafón y Bolsa de trabajo, donde se estipula la forma de obtención de una base, sin embargo, no se aplica los derechos humanos de los trabajadores quienes a pesar de existir una plaza vacante no son nominados adecuadamente para obtenerla, debiendo esperar un aproximado de hasta veinte o treinta años como personal sustituto, ejemplo de ello el área administrativa y odontológica. En los anexos 5, 6, 7, 8, se muestran imágenes de los documentos que acreditan a la trabajadora con denominación de sustituto en el área odontológica, teniendo más de treinta años esperando una plaza de base. En el anexo número nueve se

ejemplifica dos contratos que corresponden a una persona con categoría de sustituto, donde se aprecia que tiene dos contratos que coinciden en algunas guardias que en total son aproximadamente veinte horas continuas de labor, siendo excesivo.

Aunado a lo anterior también se violentan los derechos humanos de los trabajadores con categoría de sustitutos, con la falta de seguridad social, solo tienen derecho al servicio médico cuando tienen contrato, de no ser así no gozan de este derecho humano, de la misma forma no se respeta la jornada de ocho horas, siendo que deben laborar en ocasiones hasta veinticuatro horas continuas.

Preceptos constitucionales violados:

Artículos 1o, 5o, 123 apartado A, fracciones I, II XXVII inciso a) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 2o, 22, 23, 24 Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 26, sobre la Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 6o, 7o, 9o, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículos 2o, 3o, 5o, fracción XIII y demás aplicables de la ley Federal del Trabajo

Clausula 6a, 24 Contrato Colectivo de trabajo

Artículos aplicables de los Reglamentos de Escalafón y Bolsa de Trabajo

3.1.3 Ejemplo 3 Violación de derecho trabajo igual debe corresponder salario igual

Trabajador con dictamen médico legal donde se indica cambio de área para proteger su salud, es el caso de una persona que padece una enfermedad renal crónica quien tiene base en el área de intendencia, para proteger su salud fue cambiado de área al departamento de sistemas, cabe manifestar que tiene la experiencia y se desempeña de forma eficiente en esa área sin embargo no le pagan el salario correspondiente.

Preceptos constitucionales violados:

1, 5, 8, 123 apartado A, fracciones VII, XXVII inciso h, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 2o, 23, Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 26, sobre la Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 6o, 7o, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículos 2,3, 5, fracción XIII y demás aplicables de la ley Federal del Trabajo

3.1.4 Ejemplo 4. Derecho trabajo igual debe corresponder salario igual

Trabajadora del área de alimentación con más de treinta años de servicio, ella solicito cambio de categoría de forma continua, mediante ratificación electrónica como lo marca el reglamento de escalafón, obteniendo de forma provisional después de muchos años un movimiento interno, en lo que la Comisión correspondiente nominaba las plazas vacantes, al solicitar el salario correspondiente ante la instancia competente dentro de la institución, le fue negado, continuo a ello demando ante la Honorable Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla, en fecha aproximada a junio 2019 sin que a la fecha esta autoridad haya emitido el laudo correspondiente, incluso le quitaron la categoría a pesar de que le correspondía por derecho, condicionando que debía desistir de la demanda para que pudiera obtener el ascenso.

Los anexos 10, 11, 12, corresponden a la demanda laboral de fecha dos mil diecinueve, donde la empleada solicita el pago correspondiente a su desempeño en la categoría de ayudante A, siendo su salario inferior, al percibir como ayudante B, además de la violación de derecho a igual desempeño, salario igual, se agrega la violación al debido proceso, al no haberse emitido a la fecha el laudo correspondiente.

El debido proceso y la antigüedad son garantías establecidas en la Constitución, en ella se integran requisitos, normas y principios que protegen los derechos humanos

Preceptos constitucionales violados:

1, 5, 8, 17, 123 apartado A, fracciones VII, XXVII inciso h, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 20, 23, Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 26, sobre la Convención Americana sobre Derechos Humanos

Artículo 6o, 7o, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículos 2,3, 5, fracción XIII y demás aplicables de la ley Federal del Trabajo

3.1.5 Ejemplo 5. Violación al derecho de pensión por jubilación

Existen distintos testimonios sobre la violación al derecho a una pensión, la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla ha emitido varias recomendaciones al ISSSTEP, tal y como lo podemos apreciar en la imagen del anexo número 13 del presente escrito, del mismo modo el senador Armenta en la cámara de senadores hizo mención sobre esta problemática que aqueja a los trabajadores de este instituto señalando que debía ser abordada en la cámara de diputados.

El periódico la jornada de oriente en fecha sábado, treinta de septiembre 2023, publico lo siguiente en referencia a las pensiones del ISSSTEP:

Edición Puebla

Ante la advertencia que realizó la Secretaría de Planeación y Finanzas (SPF) del estado de que el gobernador que rinda protesta en 2024 ya no tendrá un fondo de reserva para cumplir con el pago de pensiones del ISSSTEP.

Mientras el senador Armenta solicitó al legislador local del partido lopezobradorista Roberto Bautista Lozano subir el tema a discusión del Congreso de Puebla, por ser la instancia responsable de darle solución.⁶⁵

De esta manera se ha dado a conocer la problemática del ISSSTEP, por los medios de comunicación, se exhibe públicamente la falta de fondos para cumplir con el pago de pensiones de los trabajadores de esta institución, siendo este un derecho humano reconocido en la ley aplicable, como se ha demostrado de carácter irrenunciable.

Los diputados buscan darle solución desde tiempo atrás, definitivamente ellos quienes son los encargados para hacer efectivos los derechos de la ciudadanía, deben contemplar una solución que dignifique al trabajador en su retiro.

El periódico El Sol de Puebla en fecha sábado, primero de octubre 2023, publico lo siguiente en referencia a las pensiones del ISSSTEP:

En lo que va del año la Comisión de Derechos Humanos (CDH) en Puebla emitió 18 recomendaciones, de las cuales, 10 son dirigidas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP) por la vulneración a los derechos humanos a la seguridad jurídica y a la legalidad. En todos los hechos, les negaron su pensión a los trabajadores y no les dieron información necesaria para concretar dicho trámite.⁶⁶

De la misma forma mediante los medios de comunicación se dio a conocer a esta institución como violador de derechos humanos, al grado de que la Comisión de Derechos Humanos Puebla les hizo las siguientes recomendaciones: resolver la problemática en apego a derecho, instruir a su personal y capacitarlos para que

⁶⁵ Camacho, Mónica, *Armenta pide al Congreso resolver crisis en pensiones del ISSSTEP; Mier anuncia una propuesta para hacerle frente*, La Jornada, 2023. <https://www.lajornadadeorientemexico.com.mx/noticias/politica/armenta-resolver-crisis-en-pensiones-del-issstep-mier/>

⁶⁶ Espejel, Alba, *CDH Puebla emite 10 recomendación contra el ISSSTEP el Sol de Puebla*, México, 2023, <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/cdh-puebla-emite-10-recomendacion-contra-el-issstep-10178328.html#!>

respeten los derechos humanos de los trabajadores que han cumplido con los requisitos para obtener una pensión.

Se puede apreciar que en el ISSSTEP, las violaciones de derechos humanos son sistemáticas y recurrentes en diversos temas relacionados con los derechos laborales y las previsiones sociales, en consideración a que estos derechos son de carácter irrenunciable, las autoridades correspondientes deben buscar soluciones que garanticen la efectividad de los mismos, se menciona en un artículo de periódico que el senador Armenta lo expuso en el senado, el problema que enfrenta el ISSSTEP respecto al fondo de pensiones debe ser tratado a la brevedad por los diputados

3.2 Conclusiones y propuestas de solución

De la primera etapa expuesta en la historia de los derechos humanos, podemos apreciar que desde tiempos remotos existían preocupaciones por regular los derechos humanos del hombre, también observamos la vigencia de distintas normas obviamente adecuadas a nuestros tiempos El concepto de derechos humanos ha evolucionado con el tiempo, logrando alcanzar protección y garantías en los marcos jurídicos nacionales e internacionales

En el breve recorrido histórico del presente trabajo de investigación pudimos apreciar en los capítulos anteriores cómo la Revolución mexicana de 1917, originó un capítulo en nuestra carta magna de protección a las garantías sociales, que incluyen los derechos humanos laborales dentro del artículo 123, derivando de ello la creación de la ley en materia laboral, también se integró el amparo constitucional, la inclusión de las organizaciones y tratados internacionales, adecuando en el marco normativo mexicano todo lo relacionado con los derechos humanos incluyendo el derecho humano al trabajo, en ese orden de ideas conocimos el marco legal para la protección de los derechos humanos en materia laboral.

En la nueva legislación se incorporaron aspectos novedosos sobre las condiciones del trabajo, las cuales deberían contemplar las normas de seguridad e

higiene, prevención de riesgo de trabajo, así como la figura de aguinaldo y prima de antigüedad. Por otro lado, se incluyó un capítulo especial llamado Habitación para trabajadores, con el objetivo de hacer efectivo la obligación de las personas empleadoras proporcionar a sus trabajadores viviendas cómodas e higiénicas.

Después de la importante reforma en materia de derechos humanos del 2011, donde se incorporan los derechos humanos enunciados en los tratados internacionales, como derechos constitucionales, al mismo tiempo queda establecido que todas las autoridades sin distinción alguna deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Aunado a lo anterior se enlaza la reforma a la ley laboral del treinta de noviembre de dos mil doce, donde se incorporan los conceptos digno y decente y el respeto a la dignidad humana del trabajador.

Hemos apreciado un efecto positivo en relación a los derechos humanos y el trabajo, mismo que se ha ido adecuando al cuerpo normativo mexicano en materia de derechos humanos laborales por medio de distintas reformas.

Hemos observado que el origen de los derechos humanos en materia del trabajo, se ha analizado desde diferentes puntos de vista, filosófico, teórico y jurídico.

Sabemos que el derecho humano al trabajo esta enlazado a otros derechos fundamentales como la seguridad social, previsiones sociales, la salud, el sindicalismo etc.... si no hay una correcta aplicación de la ley en estos derechos, entonces tampoco existiría un ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Los tratados internacionales en la actualidad son mencionados en la mayoría del marco jurídico normativo mexicano, incluso las jurisprudencias hacen mención de los mismos dándonos armas jurídicas para la defensa de los derechos humanos en todo el mundo, así como los convenios de la OIT, que hacen referencia a los mecanismos de defensa de los derechos humanos de los trabajadores

Tomando como base lo anteriormente expuesto, es necesario precisar que la dignidad humana en relación con el trabajo van unidas, por lo tanto, es obligación

del Estado garantizar el respeto a los derechos humanos como lo marca la Carta magna, también es cierto que esta problemática de carácter laboral ha rebasado límites, resultando necesario un análisis profundo en beneficio de todos, consideramos que de continuar esta situación se incurre en una falta, es más favorable poner en práctica alguna solución o seguirá siendo un mal hábito difícil de erradicar.

3.2.1 Conclusiones

Después del análisis expuesto en el presente trabajo de investigación, con argumentos de carácter lógico jurídico expusimos que existe el cuerpo normativo o proceso legal para hacer efectivos los derechos de los trabajadores del ISSSTEP, además del marco legal también existen dentro del multicitado instituto las autoridades que deben hacerse cargo de vigilar el respeto de los derechos de los trabajadores como son las el área de Recursos Humanos, las Comisiones Mixtas el sindicato, el Órgano de control interno.

Parte de este cuerpo normativo son en la actualidad los tratados internacionales ratificados por México, la declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Organización Internacional del trabajo y la ley en materia del trabajo, por mencionar los más importantes.

Hemos apreciado las preocupaciones de carácter social de estas organizaciones por establecer mecanismos de protección en materia de derechos humanos del trabajo como parte fundamental para la dignificación de los seres humanos, donde se establecen diversos acuerdos entre los Estados mediante unificación de criterios, comprometiéndose a procurarlos promoverlos y respetarlos, entonces, la falta de cultura en su aplicación es lo que sigue generando vulneración en las personas.

En lo anteriormente expuesto en el capítulo segundo, podemos apreciar que contamos con un amplio cuerpo normativo estructurado en derechos humanos conectados a las actividades laborales, lo que genera deficiencias en su aplicación es el proceder de los encargados de realizarlo.

El análisis de esta investigación, se realizó de acuerdo a la jerarquización de las leyes y su común denominador los derechos humanos enlazados al trabajador que al ser respetados elevan su calidad de vida y lo dignifican como ser humano.

En el presente estudio el capítulo tercero consistió en visibilizar y analizar algunas violaciones de derechos humanos en materia laboral de los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, nos encontramos que están establecidos los mecanismos que procuran los derechos de los trabajadores, se mencionan dentro del contrato Colectivo de Trabajo las leyes en materia de derechos humanos. También observamos dentro de los reglamentos insertados en el mismo existen los mecanismos, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo para la obtención de un ascenso, el otorgamiento de una plaza, siendo estos uno de los principales problemas, al no otorgarse en tiempo y forma se violentan los derechos de los trabajadores, el presente estudio es de suma importancia para demostrar que los mecanismos establecidos resultan insuficientes para hacer efectivos los derechos de los trabajadores.

En el ejemplo uno de este capítulo apreciamos distintas violaciones a derechos humanos, entre ellas el derecho humano al debido proceso, la presunción de la inocencia, derecho de petición para ser reincorporado no fue respondido de acuerdo a lo que marca la ley, los derechos son irrenunciables por mencionar algunos de los más importantes.

En el ejemplo dos se puede apreciar el padecimiento de constantes violaciones del personal adscrito con la categoría de sustituto de las diferentes áreas, por ejemplo, se evidencio una persona con más de treinta años de labor en espera de que se le otorgue una plaza, generando una serie de violaciones de difícil reparación.

En el mismo ejemplo apreciamos que ocasionalmente los trabajadores sustitutos deben laborar hasta veinte horas continuas, eso genera desgaste, enfermedades, distanciamiento familiar, de forma directa no solo se violenta lo que establece la ley, también se generan daños personales que afectan a terceros en este caso su familia.

En el ejemplo número tres se evidencia la violación de derecho humano a trabajo igual corresponde salario igual, si el trabajador por cuestiones de salud es enviado a un área donde no corre peligro su vida, mediante un dictamen médico legal y esta área es de otro perfil y dicho trabajador se desempeña de forma correcta, eficiente cumpliendo con las exigencias del nuevo perfil, se debe retribuir con el salario correspondiente.

También apreciamos en el ejemplo cuatro del presente capítulo una demanda laboral presentada en la instancia correspondiente en el año dos mil diecinueve misma que a la fecha no ha sido resuelta, demostrando la ineficacia de las autoridades laborales en ese sentido se pretende concientizar al Estado, quien es el encargado de procurar los derechos de las personas por medio de las instituciones como lo marca la ley anteriormente expuesta.

En el ejemplo número cinco del presente capítulo se expuso la violación del derecho humano a una pensión por jubilación, los trabajadores que han cumplido cabalmente con sus contribuciones al fondo de pensiones y jubilaciones, se hacen acreedoras la obtención de dicho derecho, es inadmisibles que se pretenda modificar la ley, afectando directamente a los trabajadores.

En el mismo capítulo se aprecian las observaciones emitidas por la Comisión de Derechos Humanos, haciendo hincapié de las siguientes recomendaciones:

- Debe dar cuenta a la brevedad posible a la Junta Directiva del ISSSTEP con la presente Recomendación, para que ellos con base en sus facultades pueda emitir un acuerdo, resolución o dictamen apegado a derecho, para hacer efectivos los derechos humanos con base en la ley vigente, respecto

a la solicitud de jubilación planteada por el peticionario en tiempo y forma legal.

- Se debe emitir una circular a través de la cual se instruya al personal encargado de dar seguimiento a las solicitudes de jubilación dentro del mismo instituto, para que sujeten su forma de proceder a lo establecido por el Orden Jurídico Mexicano, así como a los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano, en caso contrario se comete una violación de derecho humano
- Deben brindar a las y los servidores públicos del ISSSTEP la capacitación relativa al respeto y protección y procuración de los Derechos Humanos, en sentido amplio y apegado a lo establecido en la ley aplicable en este caso, principalmente los relacionados con la Seguridad Jurídica y la Seguridad Social.
- Se debe dar vista al órgano Interno de Control del ISSSTEP, este es el encargado dentro de sus facultades de vigilar el correcto desempeño de los servidores públicos del ISSSTEP, para que en el ámbito de su competencia pueda determinar sobre el inicio del procedimiento administrativo correspondiente.

Aunado a lo anterior en un verdadero estado de derecho debe prevalecer la correcta aplicación de la ley, lamentablemente se puede apreciar una situación contraria en materia laboral, esto, debido a la omisión por parte de las autoridades competentes ante la violación sistemática de los derechos de los trabajadores del ISSSTEP, la falta de aplicación pronta y expedita de la ley en lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y los reglamentos, las demandas laborales, así como la espera por tiempo indefinido la resolución de laudos, que puede rebasar una década para ser emitidos.

He ahí la importancia de la Comisión de Derechos Humanos, reconoce el trabajo como un derecho humano, fue creada la sexta visitaduría para resolver los problemas que se susciten a respecto, como hemos apreciado, tienen un rol importante para proteger, defender e intervenir para evitar este tipo de violaciones

al emitir recomendaciones a las autoridades que vulneran los derechos del sector laboral, logrando con ello hacer efectivos los derechos de los empleados de esta institución.

Pudimos apreciar que se padecen constantes violaciones a derechos humanos laborales, como lo hemos manifestado en diferentes formas, resultando evidente la falta de conocimiento y aplicación en materia de derechos humanos por parte de algunas personas que ostentan cargos, deduciendo que existe un sector laboral donde es evidente que no se cuenta con esta cultura, generando vulnerabilidad y violación de derechos humanos a distintas personas.

La metodología utilizada en este estudio de investigación consistió en analizar la similitud de palabras y conceptos de la ley en materia, sobre la protección de los derechos humanos de los trabajadores en orden jerárquico, con la pretensión de lograr exponer la ley aplicable y la omisión de la misma por parte de las autoridades correspondientes

Entonces si está establecido el proceso que marca la ley ¿A qué se debe la sistemática violación de derechos humanos en materia laboral dentro del ISSSTEP?

Consideramos la siguiente respuesta:

- Omisión por parte de las autoridades
- Ausencia de personas en esos puestos con un perfil específico
- Falta de disposición para respetar la ley
- Falta de interés de los trabajadores para demandar sus derechos
- Falta de conocimiento sobre sus derechos, por parte del trabajador
- Falta de comunicación
- Temor a represalias

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, afirma que cuando el ambiente laboral se ve afectado por la presencia de conductas violentas se limita el desarrollo de los trabajadores en su vida profesional y personal, además de que disminuye la

productividad como consecuencia de la apatía y bajo desempeño de los trabajadores ⁶⁷

Por otro lado, las consecuencias de no contar con las condiciones laborales adecuadas afectan principalmente la economía del trabajador y su familia e incrementa la desmotivación por el trabajo.

Concluimos que ante este difícil panorama es necesaria la oportuna intervención del Estado para lograr agilizar los trámites que se realizan en materia laboral, en todas las dependencias para poder obtener a través de las leyes en materia un verdadero Estado de derecho.

3.2.2 Recomendaciones

Sobre las conclusiones que hemos hecho en el presente estudio,

Se recomienda a los involucrados llámese patrón, empleados y gobierno, promover los derechos de los trabajadores, para lograr mejorar el desempeño en relación al cumplimiento de los deberes y obligaciones de cada uno, con la intención de respetar los derechos de los trabajadores

Se sugiere se realicen labores de difusión por distintos medios respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores a fin de que todos los involucrados los reconozcan y los lleven a cabo.

Se solicite capacitación a los trabajadores en general en materia de derechos humanos, con la finalidad de que todos como servidores públicos adscritos al ISSSTEP, se hagan responsables de garantizarlos, procurarlos y respetarlos.

Se invite a todas las autoridades en todos los niveles, se involucren en esta problemática de carácter social, para buscar soluciones efectivas con grandes

⁶⁷ Secretaria del Trabajo y Previsión Social Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana, México, 2017
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

posibilidades de ser aplicadas de forma habitual y continua, procurando en todo momento lograr un entorno respetuoso que dignifique a los trabajadores,

Resulta necesario que los legisladores realicen las gestiones necesarias, para proponer soluciones en relación al fondo de pensiones del ISSSTEP, y que estas se basen en el principio pro persona para la correcta defensa de este derecho humano, que resulte favorable, pero sobre todo que no se vulnere ningún derecho humano enlazado al trabajo digno y decoroso como lo establece la ley.

Siendo el gobierno del Estado de Puebla, específicamente el encargado de dar cumplimiento a lo establecido en el cuerpo normativo mexicano en materia de derechos humanos se recomienda su oportuna intervención en la vigilancia y procuración de la correcta aplicación de la ley, de manera especial a situaciones de que se están dando en el ISSSTEP, en la rama del sector laboral.

Se solicite de forma atenta al sindicato instruirse respecto a los derechos humanos laborales que a todo empleado se le deben garantizar, sin importar la modalidad de contratación bajo la que se encuentre laborando, llámese trabajador de base, suplente o asimilado, estos derechos deben ser respetados siendo su deber la correcta defensa de los mismos.

Se requiere que quede establecido el compromiso en la realización de proyectos destinados a la protección y promoción de los derechos humanos de las personas que laboran en esta institución.

Las recomendaciones anteriormente expuestas, tienen la finalidad de reforzar el presente estudio de investigación, cada una fue adecuada a la información obtenida de este análisis, donde los protagonistas de la violación de derechos de los trabajadores ISSSTEP, quizá actúan de forma involuntaria, resultando de esta situación la imposibilidad de poder erradicar el problema de forma rápida pero en conjunto y con la misma perspectiva y disposición se puede lograr un cambio significativo y benéfico para todos los involucrados, siendo este uno de los objetivos claves de este proyecto el análisis del problema las recomendaciones y las posibles soluciones que sirvan para eliminar esta situación.

Si se logra establecer una buena comunicación, se puede erradicar el problema, logrando unos ambientes sanos, agradables y respetuosos, estamos conscientes de que no es fácil que conlleva un compromiso enorme y buena disposición por parte de todos los involucrados.

3.2.3 Sugerencias de posibles soluciones

Con la intención de evitar se sigan dando situaciones de vulnerabilidad, como posibles soluciones proponemos realizar una oportuna y veraz aplicación de la ley en todos sus niveles jerárquicos, así mismo establecer mecanismos, reglas y todo aquello que procure el respeto a las leyes

Consideramos que fomentar información en relación a los derechos laborales, resulta necesario, como medida preventiva o de solución, actualmente se tienen las ventajas cibernéticas, revistas, murales informativos, cursos, capacitación y la comunicación de forma personal.

Resulta necesario que las personas que ostenten cargos cumplan con un perfil específico de conocimiento en la materia, si no cuentan con una profesión, debe haber asesoría jurídica que promueva los derechos humanos y no los personales o los que beneficien a terceros, menos al trabajador.

Se debe aplicar en tiempo y forma lo establecido en el contrato Colectivo de trabajo y los reglamentos insertados en el mismo, basándose en todo momento en lo que establecen las leyes aplicables y sobre todo en aquellas normas relacionadas a la dignificación del trabajador y la defensa de sus derechos humanos.

De forma complementaria se debe implementar o cambiar los mecanismos que procuran o garantizan los derechos humanos de los trabajadores, estos mecanismos deben basarse y adecuarse para ser efectivos, más no para que se encuentren escritos y no se realicen.

Para la realización de este análisis se tomaron en cuenta la legislación nacional e internacional, identificando las leyes, convenios o tratados que tienen como objetivo principal procurar, defender y promover los derechos humanos de los trabajadores también se analizaron algunos instrumentos jurídicos internacionales que México ha ratificado y establecido en las leyes mexicanas como la Ley Federal del Trabajo.

El valor que se puede alcanzar respetando los derechos de los trabajadores es la dignidad del ser humano como bien lo dice la ley en materia “trabajo decente y digno” No puede darse un progreso o desarrollo institucional si no se respeta a los trabajadores

Anexos

Anexo 1

DEPARTAMENTO DE LOS DELITOS DE
INTEGRACIÓN Y

I.S.S.S.T.E.P.
RECIBIDO
05 FEB 2021
12:13 L
UNIDAD JURÍDICA

ASUNTO: SE SOLICITA FECHA PARA REINTEGRACION DE TRABAJADOR A CENTRO DE TRABAJO ISSSTEP.

DARYS MIRIAM LÓPEZ MARTINI,
ENCARGADA DE DESPACHO DE LA UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE PUEBLA. PRESENTE. DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA.

El que suscribe **[REDACTED]** con número de matrícula **[REDACTED]** quien desde el día 27 de marzo del año de 1999 me encuentro presentando mis servicios como **CAMILLERO** adscrito a la **Subdirección Administrativa Hospital de Especialidades, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado de Puebla,** señalando como medio de notificación el número de teléfono celular **[REDACTED]** con domicilio en calle Capulín, manzana dos, lote nueve de la Colonia La Concepcion de la Ciudad de Puebla, Puebla, ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Que en fecha **15 de octubre del año 2019** fui detenido e ingresado al Centro de Reinserción Social "CERESO" de la Ciudad Ciudad de Puebla, ubicado en KM 2.5 carretera camino al Batán, Lomas de San Miguel, lo anterior a causa de la acusación realizada en mi contra por la comisión de los hechos con apariencia de delito de **privación ilegal de la libertad cometido en contra de particulares,** motivo por el que desde la fecha referida dejé de presentarme a continuar desarrollando mi trabajo como camillero adscrito a la mencionada Subdirección administrativa.

En este orden de ideas y derivado de lo referido en el párrafo que antecede, tras estar sujeto al proceso penal, me encontré privado de mi

c.c.p. Lic. Karla Orduña Bañuelos.- Encargada de Despacho de Asuntos del Departamento de Recursos Humanos.- para su alcance.

03 ENE 2021

Anexo 2

... hasta el día 26 de enero del presente año 2021, fecha en que obtuve libertad a través de la **Suspensión Condicional como una forma de liberación alterna del procedimiento**, misma que se encuentra regulada por los artículos 184, 191 a 196 y demás aplicables del Código Nacional de Procedimientos Penales, del que se desprende que el suscrito para la obtención de dicha libertad debí encontrarme sujeto a la reparación del daño causada así como al sometimiento de algunas condiciones que de acuerdo con lo refiere el artículo 191 del mencionado Código Nacional, de cumplirse darán lugar a la extinción de la acción penal, condiciones de entre las que destacaron:

- a) Tener un trabajo digno, que consistía en seguir desempeñándome como camillero en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado de Puebla "ISSSTEP", con domicilio en Avenida Emiliano Zapata, número 4732, de la Juan Auxiliar de San Baltazar Campeche en el Municipio de Puebla, Puebla, tal como lo había venido desarrollando desde hace 21 años atrás.
- b) Realizar el pago de la reparación del daño causada a la víctima, misma que por la naturaleza y forma en que se acordó fue, que la misma se tendría por cubierta en su totalidad en el mes de noviembre del año 2021, dando por consiguiente una vez cumplida la extinción del ejercicio de la acción penal iniciada en mi contra, lo que daría como resultado que no obrara antecedente penal en contra del suscrito.
- c) Entre otras.

En el entendido que lo manifestado anteriormente me permito comprobarlo a su persona a través del audio y video contenido en el CD-ROM que contiene copia de la audiencia de suspensión condicional realizada en

c.c.p. Lic. Karla Orduña Bañuelos.- Encargada de Despacho de Asuntos del Departamento de Recursos Humanos.- para su alcance.

Anexo 3

fecha 26 de enero del presente año y del cual se desprende lo manifestado anteriormente y la forma y condiciones través de las de la que el solicitante obtuvo mi libertad mismo CD-ROM que agrego al presente escrito y constancia como **ANEXO UNO**.


Posteriormente a haber obtenido mi libertad en fecha 02 de febrero del año 2021, me presenté a seguir desarrollando las labores que venía desempeñando desde hace 21 años en el Instituto de seguridad y servicios sociales para los trabajadores del Estado de Puebla, sin embargo al presentarme me informaron que para que me pudieran incorporar nuevamente a mi trabajo debía presentar un escrito dirigido a su persona por medio del cual solicitara se me otorgara la hora y lugar a efecto de que continuará con mi relación de trabajo.

Es por ello que encontrándome en condiciones para desarrollar mis actividades laborales y teniendo como base y fundamento lo estipulado en el artículo 42 fracción III y 43 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, del presente escrito le solicito me señale día, hora y lugar a efecto de que me presente a continuar mis actividades que como Candidato a Empleo estoy desempeñando derivado de la relación de trabajo sostenida anteriormente.

Por lo expuesto y fundado, a usted Encargada de Dependencia de la Unidad de Asuntos Jurídicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado de Puebla, Solicito:

PRIMERO.- Tenerme por presentado en tiempo y forma para su conocimiento que a la fecha me encuentro gozando de mi libertad y **Suspensión Condicional** como una forma de solución al presente procedimiento, misma que una vez dado su cumplimiento a las condiciones impuestas al suscrito, darán lugar al efecto

Anexo 4

 **PODER JUDICIAL**

JUZGADO DE ORALIDAD PENAL Y EJECUCIÓN REGIÓN JUDICIAL CENTRO.
"2021, 375 años de la fundación de la Biblioteca Palafoxiana"

En el Juzgado de Oralidad Penal y Ejecución, de la Región Judicial Centro, con sede en Puebla, Puebla, a 03 tres de enero de 2022 dos mil veintidós, doy cuenta a la Jueza con el oficio número SSP/SUBCP/DMCyPEP/44499/2021 signado por el Encargado del Despacho de la Dirección de Medidas Cautelares y Policía Procesal; para su acuerdo.

AUXILIAR DE CAUSAS.

LAURA ESTEFANI LOPEZ RAMIREZ
Puebla, Puebla, a 03 tres de enero de 2022 dos mil veintidós.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 48, 52, 67 primer párrafo, 68, 82, del Código Nacional de Procedimientos Penales, se acuerda:

I. Tomando en consideración que no se ha tenido manifestación alguna respecto al auto de fecha 10 de diciembre de 2021, y la información contenida en el oficio de cuenta, en el que se informa el cumplimiento de las condiciones impuestas por la autoridad de control a Raymundo Eleuterio Espinoza Arroyo, en audiencia de suspensión condicional; consecuentemente lo **procedente es decretar la extinción de la acción persecutoria en favor de** ~~Raymundo Eleuterio Espinoza Arroyo~~ por el cumplimiento de la salida alterna de referencia, ello en términos del numeral 485, fracción X, de la legislación procesal aplicable, del tenor siguiente:

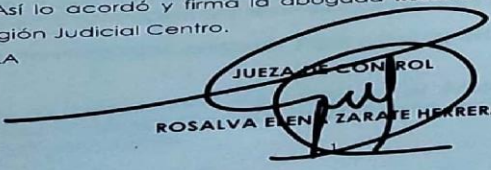
Artículo 485. Causas de extinción de la acción penal
La pretensión punitiva y la potestad para ejecutar las penas y medidas de seguridad se extinguirán por las siguientes causas: ... X. El cumplimiento del criterio de oportunidad o la solución alterna correspondiente.


Y como consecuencia inmediata de ello, el **sobreseimiento de la causa, con efecto de sentencia absolutoria** esto en estricto apego a lo preceptuado por el diverso numeral 327 fracción VI del aludido cuerpo normativo, que en lo interesa alude:

Artículo 327. Sobreseimiento
El Ministerio Público, el imputado o su Defensor podrán solicitar al Órgano jurisdiccional el sobreseimiento de una causa; recibida la solicitud, el Órgano jurisdiccional la notificará a las partes y citará, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a una audiencia donde se resolverá lo conducente. La incomparecencia de la víctima u ofendido debidamente citados no impedirá que el Órgano jurisdiccional se pronuncie al respecto. El sobreseimiento procederá cuando: ... VI. Se hubiere extinguido la acción penal por alguno de los motivos establecidos en la ley;

II. Notifíquese el presente proveído a las partes haciéndoles saber la posibilidad de inconformarse con el mismo, ello en términos de la fracción VI, del numeral 467 de la Codificación adjetiva aplicable.

NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE.
Así lo acordó y firma la abogada **Rosalva Elena Zarate Herrera**, Jueza de Control de la Región Judicial Centro.
21/62/2019/PUEBLA


JUEZA DE CONTROL
ROSALVA ELENA ZARATE HERRERA


PASE A NOTIFICADORES
03 ENE 2022

manera física y legal en el domicilio ubicado en Calle Capulim, Manzana 02, lote 09, de la Colonia la Concepción de esta ciudad de Puebla, siendo atendidos por el supervisado quien manifestó:

"...continuo habitando en mi domicilio, no tengo problemas con la víctima, ya realice la donación de la silla de ruedas al DIF Municipal de Puebla, trabajo en mi domicilio en la elaboración de bolsas artesanales, no tengo ni porto armas de fuego y firmo el primer viernes de cada mes..."

Anexo 5

MEMORANDUM	SUTISSSTEP
SR. OTTO LE'BLANC SMITH.	Fecha: 28/05/90 Referencia: S/N
S. RICARDO PEREZ MARQUEZ.	Asunto: SE INDICA.

Con el presente enviamos a Usted, expediente de la C.D. [REDACTED] quien desde el mes de octubre de 1988 viene realizando suplencias en el Puesto Périférico de Tehuacán; por lo que rogamos se le dé de alta como trabajador de Bolsa de Trabajo.


A T E N T A M E N T E .

S. RICARDO PEREZ MARQUEZ.
SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS.

C.c.p. archive.

RECIBIDO
11 AGO 1990
ISSS

Anexo 6



SUTISSSTEP
COMITE EJECUTIVO
2008 - 2011

- C. JOSÉ ARMANDO BRÉNES CANSECO SECRETARÍA GENERAL
- C. MARÍA DEL SOCORRO HERNÁNDEZ FACUNDO SECRETARÍA DEL INTERIOR
- C. ANGELA CITLIA CUBIQUAN MARTÍNEZ SECRETARÍA DEL INTERIOR
- C. E. EDUARDO APARICIO HUERTA S.R. FERNANDO DEL ANGELO CRIVELLO SECRETARÍA DE TRABAJO Y CONFLICTOS
- C. LUCÍA GARCÍA DÍAZ SECRETARÍA DEL INTERIOR
- C. ROSY OSCAR SÁNCHEZ MORALES SECRETARÍA DEL INTERIOR
- C. GUADALUPE PÉSTIÑA JARAMILLO SECRETARÍA DE LA TERNERÍA
- C. GUILERMO GUZMÁN SÁNCHEZ SECRETARÍA DE LA TERNERÍA
- ENE VICENTA GONZÁLEZ ÁVILA SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
- C. DI. FIDEL ANGELO LEÓN MORENO SECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
- ENE ZENaida PAREDES ARELLANO SECRETARÍA DE ACCIÓN FEMENIL
- C. MIA PATRICIA GARCÍA QUINTERO SECRETARÍA DE ACCIÓN FEMENIL
- C. JOSÉ REYES RAMÍREZ PAPALOTZI SECRETARÍA DE ACTAS Y ACUERDOS
- C. ROSA ANTONIO SILVA LÓPEZ SECRETARÍA DE ACTAS Y ACUERDOS
- C. JOSÉ CONRADO MANUEL PERALTA FONSECA SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA
- C. MIA JULIANA VERÓNICA CASIANO DRUTTA SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN Y PROPAGANDA
- C. JUAN DANIEL CUENAS PÉREZ SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL
- C. JOSÉ MANUEL AGUIRRE RAMÍREZ SECRETARÍA DE ACCIÓN SOCIAL
- DR. JUAN ALONSO GÓMEZ REPRESENTANTE DE UNIDADES MÉDICAS FORÁNEAS
- ENE ESTELA RAMÍREZ LUYERA REPRESENTANTE DE PENSIONADOS Y JUBILADOS
- FRANCA MA. TERESA MARTÍNEZ RODRÍGUEZ REPRESENTANTE DE PENSIONADOS Y JUBILADOS
- C. JOSÉ MIGUEL GONZÁLEZ JIMÉNEZ COMISIÓN MIXTA DE BOLSA DE TRABAJO
- C. PORFIRIO GONZÁLEZ ALVAREZ COMISIÓN MIXTA DE BOLSA DE TRABAJO
- Q.F.R. MARGARITA ROEMÉ SÁNCHEZ CABRERA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN
- C. JOSÉ LUIS FLORES SARRIBENGO COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN
- DR. DELEPNO VIVANCO VÁZQUEZ COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE
- ENE PATRICIA TEMOLIZI AGUILAR COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE
- DR. EDMIRA DELIA REYES ARBOYO COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADAPTAMIENTO
- C. ARTURO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADAPTAMIENTO
- C.D. AMADO LEÓN BALTAZAR COMISIÓN MIXTA DISCIPLINARIA
- C. JOSÉ LUIS VILALCI FLORES COMISIÓN MIXTA DISCIPLINARIA

SUTISSSTEP
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA

NO. SUTISSSTEP.10
PUEBLA PUE. A 05 DE AGOSTO 2010.

RECIBIDO
ISSSTEP
11 AGO 11 11:32

DR. RODOLFO RICARDO VILLA ISSA
DIRECTOR GENERAL DEL ISSSTEP
PRESENTE

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE
AT. NI. MIRO. MARCO ALBERTO VELAZQUEZ CABRERA
SUBDIRECTOR GENERAL DE FINANZAS Y ADMINISTRACION

Por este medio y de la manera más atenta me dirijo a usted, a fin de solicitar se libere plaza base para la categoría de odontólogo en la unidad médico familiar de Tehuacán para la C.D. [REDACTED], suplente adscrita a dicha unidad, con fecha de ingreso a bolsa de trabajo en el mes de junio de 1991. Lo anterior en base el horario del odontólogo de base es discontinuo de 09:00 a 11:00 y de 15:00 a 18:00 horas dejando sin servicio un horario de 11:00 a 15:00 horas, el cual solicitamos se asigne a dicha compañera, no omitiendo mencionar que la suscrita ha laborado para la institución desde 1988 bajo el régimen de honorarios.

Esperando poder contar con una respuesta positiva, le reitero mis respetos.

A T E N T A M E N T E

[Signature]
C. JOSÉ ARMANDO BRÉNES CANSECO
SECRETARIO GENERAL

[Signature]
DR. JUAN ALONSO GÓMEZ
REPRESENTANTE DE UNIDADES MÉDICAS FORÁNEAS
05-11-11 9:14 01.

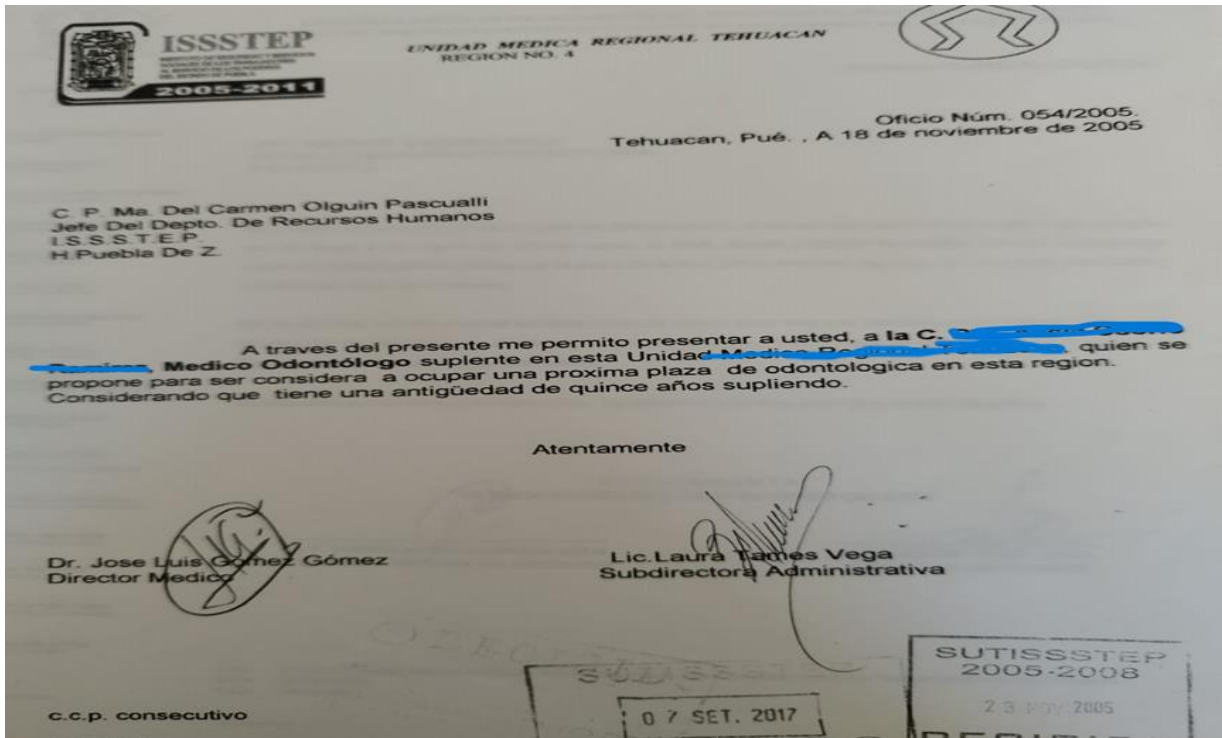
c.c.p. LIC. JESUS TAPIA CONTRERAS. JEFE DE RECURSOS HUMANOS
S.U.T.I.S.S.T.E.P.

[Signature]
C. MA. DE SOCORRO HERNANDEZ FACUNDO
SECRETARIA DEL INTERIOR

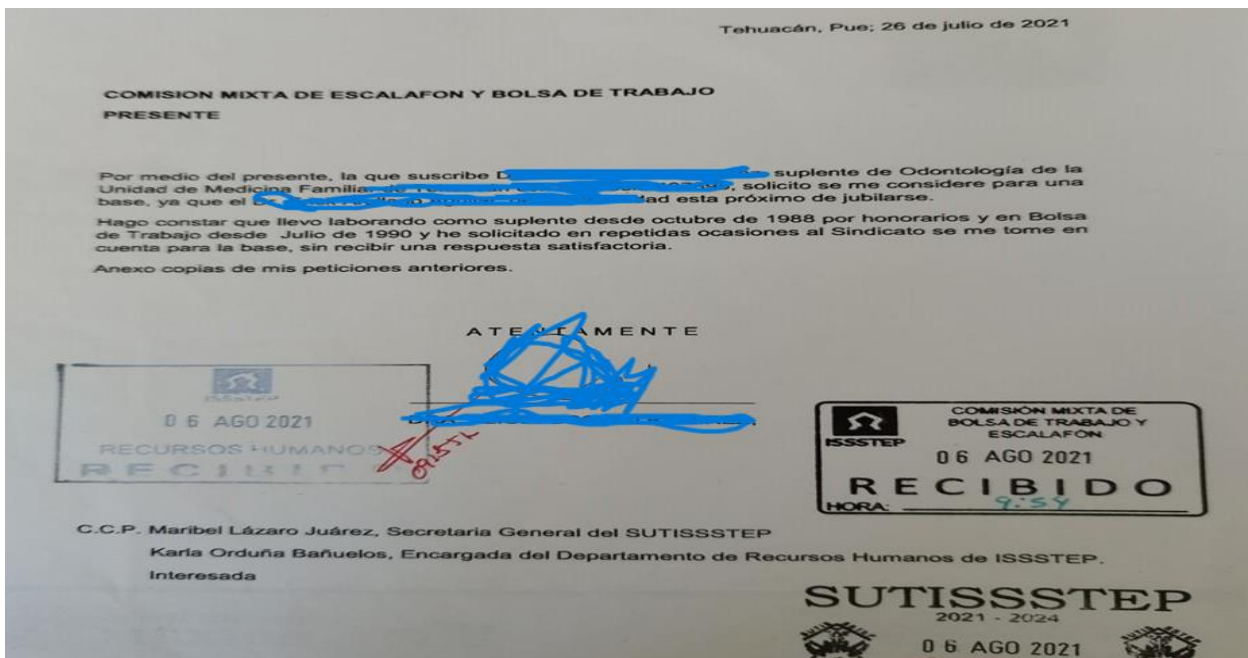
P.A

11 AGO 2010
DIRECCION GENERAL

SELLOS



Anexo 7



Anexo 8

Horario
21:00-8:00 TRES VECES POR SEMANA (La Mi Vi Do)

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO que celebra, por una parte, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Puebla que en lo sucesivo en este documento se le denominará el Instituto, con domicilio legal para los efectos de este contrato en su Venustiano Carranza 835 Col. San Baltazar Campeche de la Ciudad de Puebla, Pue. y por la otra

que en lo sucesivo se mencionará como el(los) trabajador(a) de nacionalidad MEXICANA de 28 años de edad estado civil SOLTERO(A) y con domicilio en PEA FM

CLAUSULAS

PRIMERA -EL(A) trabajador(a) se obliga a prestar sus servicios con puntualidad y en el lugar o lugares dentro del territorio nacional, que indistintamente señale el Instituto, cumpliendo en todo las instrucciones y órdenes que reciba de sus superiores

SEGUNDA -La jornada de trabajo será de 8 horas dentro del horario que le fije el Instituto y no podrá laborar tiempo extraordinario sin orden escrita que solamente expedir correspondo al señor Subdirector General de Finanzas y Administración

TERCERA - Con apeyo en el Artículo 25 Fracción 11 de la Ley Federal de Trabajo, el presente contrato se celebra por tiempo determinado, debido a la necesidad transitoria que tiene el Instituto de un 2363 (AUXILIAR DE SERVICIOS INTENDENCIA) en calidad de AUT ESP (Pra Vacante) (8214),

por lo cual tendrá vigencia únicamente por el término de Jor:6
El cual será vigente por los siguientes días:
Mes: 12 Días: 02,04,07,09,11,14 (Qua Completa.).

CUARTA -Al vencimiento del término señalado en la cláusula anterior, se extinguirá toda relación de trabajo entre las partes sin responsabilidad para el Instituto, pero en caso de subsistir las causas que le dieron origen al presente contrato se entenderá prorrogado por el tiempo que perduren las circunstancias, siempre y cuando así lo haga saber el Instituto a El (La) trabajador(a) y éste acepte la prórroga que se le señale.

QUINTA -Las actividades que desarrollará el(los) trabajador(a) serán las que corresponden en su calidad de 2363 (AUXILIAR DE SERVICIOS INTENDENCIA) sin que esta designación tenga el carácter delimitativo, sino enunciativo, por lo cual está obligado efectuar lo das las labores inherentes a su categoría que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus funciones y trabajo para el que fue contratado.

SEXTA - El Instituto se obliga a pagar a El(La) trabajador(a), como salario total por sus servicios la cantidad de \$ 6722.13 mensuales, por quincenas vencidas en sus Oficinas de este lugar y otorgarle además, todas las prestaciones de previsión social que proporcione a sus trabajadores(as).

SEPTIMA -Los días de descanso para el(los) emplead(a) serán los **Dom Lun Mie Vie** de cada semana y los establecidos en la cláusula relativa del Contrato Colectivo de trabajo vigente en el Instituto

OCTAVA -El(los) trabajador(a) expresamente acepta de conformidad el Art 46 de la Ley Federal de Trabajo que el Instituto tiene derecho a rescindir el presente contrato, sin responsabilidad alguna dentro de los treinta días siguientes a esta fecha de su firma, si en concepto propio del Instituto el(los) trabajador(a) no es competente para desempeñar las labores para las que fue contratado.

NOVENA - En lo previsto en las anteriores estipulaciones, se está a lo que para los contratos a tiempo fijo determinado, establece la citada Ley Laboral

Heroica Puebla de Zaragoza a (martes) a 30 de noviembre de 2021
POR EL ISSSTEP EL(LA) TRABAJADOR(A)

Horario
14:00-21:30 (Sa Do)

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO que celebra, por una parte, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Puebla que en lo sucesivo en este documento se le denominará el Instituto, con domicilio legal para los efectos de este contrato en su Venustiano Carranza 835 Col. San Baltazar Campeche de la Ciudad de Puebla, Pue. y por la otra

que en lo sucesivo se mencionará como el(los) trabajador(a) de nacionalidad MEXICANA de 28 años de edad estado civil SOLTERO(A) y con domicilio en PEA FM

CLAUSULAS

PRIMERA -EL(A) trabajador(a) se obliga a prestar sus servicios con puntualidad y en el lugar o lugares dentro del territorio nacional, que indistintamente señale el Instituto, cumpliendo en todo las instrucciones y órdenes que reciba de sus superiores

SEGUNDA -La jornada de trabajo será de 8 horas dentro del horario que le fije el Instituto y no podrá laborar tiempo extraordinario sin orden escrita que solamente expedir correspondo al señor Subdirector General de Finanzas y Administración

TERCERA - Con apeyo en el Artículo 25 Fracción 11 de la Ley Federal de Trabajo, el presente contrato se celebra por tiempo determinado, debido a la necesidad transitoria que tiene el Instituto de un 2363 (AUXILIAR DE SERVICIOS INTENDENCIA) en calidad de AUT ESP (esporádicas)

por lo cual tendrá vigencia únicamente por el término de Jor:11
El cual será vigente por los siguientes días:
Mes: 12 Días: 01,02,03,06,07,08,09,10,13,14,15 (Qua Completa.).

CUARTA -Al vencimiento del término señalado en la cláusula anterior, se extinguirá toda relación de trabajo entre las partes sin responsabilidad para el Instituto, pero en caso de subsistir las causas que le dieron origen al presente contrato se entenderá prorrogado por el tiempo que perduren las circunstancias, siempre y cuando así lo haga saber el Instituto a El (La) trabajador(a) y éste acepte la prórroga que se le señale.

QUINTA -Las actividades que desarrollará el(los) trabajador(a) serán las que corresponden en su calidad de 2363 (AUXILIAR DE SERVICIOS INTENDENCIA) sin que esta designación tenga el carácter delimitativo, sino enunciativo, por lo cual está obligado efectuar lo das las labores inherentes a su categoría que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus funciones y trabajo para el que fue contratado.

SEXTA - El Instituto se obliga a pagar a El(La) trabajador(a), como salario total por sus servicios la cantidad de \$ 6722.13 mensuales, por quincenas vencidas en sus Oficinas de este lugar y otorgarle además, todas las prestaciones de previsión social que proporcione a sus trabajadores(as).

SEPTIMA -Los días de descanso para el(los) emplead(a) serán los **Dom Sab** de cada semana y los establecidos en la cláusula relativa del Contrato Colectivo de trabajo vigente en el Instituto

OCTAVA -El(los) trabajador(a) expresamente acepta de conformidad el Art 46 de la Ley Federal de Trabajo que el Instituto tiene derecho a rescindir el presente contrato, sin responsabilidad alguna dentro de los treinta días siguientes a esta fecha de su firma, si en concepto propio del Instituto el(los) trabajador(a) no es competente para desempeñar las labores para las que fue contratado.

NOVENA - En lo previsto en las anteriores estipulaciones, se está a lo que para los contratos a tiempo fijo determinado, establece la citada Ley Laboral

Heroica Puebla de Zaragoza a (jueves) a 02 de diciembre de 2021
POR EL ISSSTEP EL(LA) TRABAJADOR(A)

ASUNTO: SE PRESENTA DEMANDA LABORAL.

HONORABLE JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA.

RECIBIDO
14 JUN 2019
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL ESTADO DE PUEBLA

Original y 3 Reservas

[Redacted text]

promoviendo por nuestro propio derecho, señalando como domicilio particular el ubicado en Nuestra Señora Caridad del Cobre Lote Veintisiete Casa Cuatro "A", Puebla, Puebla y señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones, el ubicado en RIO PAPAGAYO NÚMERO CINCO MIL QUINIENTOS DIECIOCHO, COLONIA LA HACIENDA, en esta ciudad de Puebla, autorizando para recibir las en mi nombre y representación de manera indistinta a los LICENCIADOS EN

[Redacted text]

en forma conjunta y/o separada para que me representen en conformidad con lo establecido por los artículos 692, 693, 694 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, ante esta Honorable Autoridad, con el debido respeto comparezco y expongo:

Con fundamento en lo establecido por los artículos 685, 712, 871, 872, 873, 875, 876, 878 y demás relativos y aplicables de la Ley de la materia, vengo a demandar en la vía ordinaria laboral a los siguientes:

- a) A la institución denominada **INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (ISSSTEP)**, con domicilio para que sea legalmente emplazado a juicio el ubicado en **CALLE VENUSTIANO CARRANZA NUMERO OCHOCIENTOS DIEZ, COLONIA SAN BALTAZAR CAMPECHE, DE ESTA CIUDAD DE PUEBLA.**
- b) Al **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA. (SUTISSSTEP)** con domicilio para ser emplazado a juicio el ubicado en **AVENIDA CINCO ORIENTE NUMERO MIL OCHOCIENTOS UNO, COLONIA AZCARATE, DE ESTA CIUDAD DE PUEBLA.**
- c) A la **COMISION MIXTA DE ESCALAFON y BOLSA DE TRABAJO**, con domicilio para que sean legalmente emplazados a juicio el ubicado en **CALLE VENUSTIANO CARRANZA NUMERO OCHOCIENTOS DIEZ, COLONIA SAN BALTAZAR CAMPECHE, DE ESTA CIUDAD DE PUEBLA.**

Moral de la cual reclamo las siguientes:

PRESTACIONES:

I.- EL RECONOCIMIENTO y NOMBRAMIENTO EN LAS CATEGORIAS DE AYUDANTE DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "A", AYUDANTE DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "A" Y OFICIAL DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "B", que actualmente desempeñamos.

II.- LA NIVELACION DE SALARIO DE AYUDANTE DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "A", AYUDANTE DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "A" Y OFICIAL DE DIETOLOGIA "A", respectivamente y que actualmente desempeñamos.

III.- El pago RETROACTIVO DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIO QUE SE GENERARON DESDE LA FECHA EN LA QUE ESTAMOS DESEMPEÑANDO LAS ACTIVIDADES ANTES CITADAS HASTA EL PAGO DE LA ACTIVIDAD QUE REALIZAMOS

IV.- El pago RETROACTIVO DE LAS DIFERENCIAS DE SALARIO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO CON EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (ISSSTEP) QUE SE GENERARON DESDE LA FECHA EN LA QUE ESTAMOS DESEMPEÑANDO LAS ACTIVIDADES ANTES CITADAS.

Fundamos la presente demanda en las consideraciones de derecho y hechos siguientes:

HECHOS:

I.- DE NUESTRA FECHA DE INGRESO, PERSONA QUE NOS CONTRATÓ, TIPO DE CONTRATO, PUESTO PARA EL CUAL FUÍMOS CONTRATADAS.

Ingresamos a laborar para la institución denominada INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (ISSSTEP) de la siguiente forma:

[REDACTED]	31 de julio de 1991
[REDACTED]	25 de agosto de 1992
[REDACTED]	15 de febrero de 2000

Fuimos contratadas por quien en ese momento se ostentaba como JEFE DE RECURSOS HUMANOS de la institución demandada INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA (ISSSTEP), por virtud de contrato verbal por tiempo indeterminado, para desempeñar las actividades de AUXILIAR DE DIETOLOGIA, AUXILIAR DE DIETOLOGIA Y AUXILIAR DE DIETOLOGIA, en el domicilio ubicado en CALLE VENUSTIANO CARRANZA NUMERO OCHOCIENTOS DIEZ, COLONIA SAN BALTAZAR CAMPECHE, DE ESTA CIUDAD DE PUEBLA.

II.- DE LAS PERSONAS DE LAS QUE RECIBÍMOS ÓRDENES, SUPERVISIÓN Y VIGILANCIA DURANTE EL DESEMPEÑO DE NUESTRAS ACTIVIDADES.

Durante el tiempo que desempeñamos nuestras actividades para la demandada en el AREA DE ALIMENTACION recibimos órdenes, supervisión y vigilancia por parte de la LIC. [REDACTED] quien se ostenta como JEFA DE DEPARTAMENTO DE ALIMENTACION, personal de confianza de la institución demandada.

Dichas órdenes, supervisión y vigilancia son tendientes a las labores que desarrollamos actualmente son la de AYUDANTE DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "A", actividad laboral que inicie a partir del Primero de Noviembre de Dos Mil Diecisiete, AYUDANTE DE SERVICIOS DE DIETOLOGIA "A", actividad laboral que inicie a partir del Primero de Diciembre de Dos Mil Diecisiete, OFICIAL DE

Anexo 11

DERECHO

I.- Es competente esta autoridad laboral en términos de lo prevenido por el artículo 123 Constitucional, 529, 698, 700 y relativos aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Son aplicables en cuanto al fondo los diversos 1, 2, 5ª fracción XIII, 8º, 10, 11, 16, 17, 18, 20, 21, 24, 25, 33, 35, 48, 50, 56, 61, 68, 76, 77, 80, 87, 162 y demás relativos y aplicables que señala la Ley Federal del Trabajo.

DESPIDO INJUSTIFICADO.- Basta con que el patrono impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que se rehusé a ministrarle éste, para que incurra en la sanción fijada por la Ley; ya que con este procedimiento priva al trabajador del derecho de ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.

JURISPRUDENCIA: Apéndice 1975. 5ª. Parte. Sala Tesis 71, p. 80.

III.- En cuanto al procedimiento se rige por lo dispuesto en el capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado a esta Honorable Junta, atentamente pido:

PRIMERO.- Tenerme por presentado en tiempo y forma legal, iniciando juicio laboral en contra de la Moral demandada supra mencionada en el proemio de este recurso.

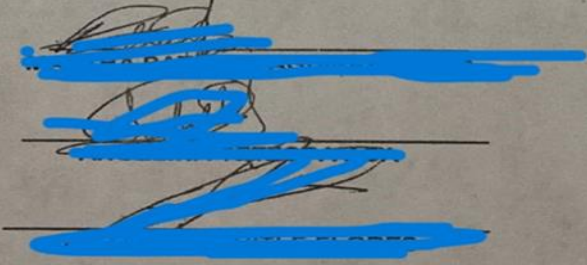
SEGUNDO.- Con las copias simples que acompaño correr traslado a la MORAL demandada en el domicilio señalado con los apercibimientos de ley.

TERCERO.- Señalar día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

CUARTO.- Previos los trámites de Ley, condenar a los demandados al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas.

PROTESTO MIS RESPETOS.

H. PUEBLA DE Z., A TRECE DE JUNIO DE DOS MIL DIECINUEVE.



Anexo 12

H. Puebla de Zaragoza a 07 de noviembre de 2023
Comunicado 45/2023

LA CDH PUEBLA EMITE RECOMENDACIÓN AL ISSSTEP POR LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE PETICIÓN Y A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla (CDH Puebla) emitió la Recomendación 37/2023 al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP), tras acreditar violaciones a los derechos humanos de Petición y a la Seguridad Social en perjuicio de una persona.

Con base en los hechos y evidencias que integran el expediente 499/2022, se contó con elementos suficientes para acreditar que el 25 de julio de 2019 una persona presentó su solicitud de jubilación al Departamento de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTEP, petición que después de 4 años no ha sido atendida y de la que no ha recibido respuesta.

Ante esto, la CDH Puebla emite las siguientes recomendaciones al ISSSTEP:

- El expediente abierto a nombre de la persona agraviada sea dictaminado mediante la emisión del acuerdo, resolución o dictamen en el que se pronuncie integralmente sobre la solicitud de la peticionaria.
- Emita una circular a través de la cual instruya al personal encargado de dar seguimiento a las solicitudes de jubilación, para que sujeten su actuar a lo establecido por el Orden Jurídico Mexicano, así como a los tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano.
- Dé vista al órgano Interno de Control del ISSSTEP, para que en el ámbito de sus competencias determine sobre el inicio del procedimiento administrativo de responsabilidad.
- Se brinde a las y los servidores públicos del ISSSTEP, capacitación relativa al respeto y protección de los derechos humanos principalmente los relacionados con los derechos humanos de petición y seguridad social, con la finalidad de evitar actos como los señalados en la presente Recomendación.

La CDH Puebla refrenda su compromiso por seguir trabajando en la promoción y protección de los derechos humanos de toda la ciudadanía y de las personas que transitan por su territorio.

¡Protegemos tus derechos!



Fuentes de información

Bibliografía

Legislación consultada

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (CPEUM), 2023, Art. 133
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Constitución Política del Estado de Puebla, (CPEP), 2023
file:///C:/Users/medides/Downloads/Constitucion_Politica_del_Estado_Libre_y_Soberano_de_Puebla_31_07_2023.pdf

Ley de Amparo, (LA) 2023.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp.pdf>

Ley De la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (LCNDH), 2023.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCNDH.pdf>

Ley Federal del Trabajo, (LFT) 2012, México
<https://www.gob.mx/publicaciones/articulos/reforma-laboral-derecho-del-trabajo-y-justicia-social-en-mexico?idiom=es>

Ley Federal del Trabajo, (LFT) 2022, México
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Declaración Universal de Derechos Humanos, (DUDH), Francia, 1948.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC),
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Libros

Herrera Joaquín, Una breve aproximación a una teoría crítica de los derechos humanos, Tiempos de América, Revista de historia, Cultura y Territorio, México, núm. 13, 2005, p, 94

Mario de la Cueva. Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1966, t. 1, p. 446

Vázquez, Genaro, Doctrinas y realidades en la legislación para los indios, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1940, pp. 21-22

Contrato Colectivo de trabajo del ISSSEP, 2021-2023

Fuentes electrónicas

A.E. Pérez Luño, Nuevas tecnologías, sociedad y derecho, Fundesco, Madrid, 1987.
Dialnet-DelHabeasCorpusAlHabeasData-4482974.pdf

Baldenebro, Manuel, Iniciativa que reforma los artículos 132 Y 204 De La Ley Federal De Trabajo, grupo parlamentario de Morena, México, 2021,
http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/12/asun_4280617_20211202_1638478631.pdf

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Derechos Humanos, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2015
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4304/4.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, CNDH, México, 2016,
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), Dignidad, Cuadrado de conceptos, CNDH, México, 2022,

https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/202201/Concepto_Dignidad.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CNDH, México, 2012, https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), ¿Qué son los derechos humanos?, CNDH, México, 2022, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

De Paula, José, Origen y evolución del trabajo, Universidad APEC, Republica Dominicana, 2022, <https://www.coursehero.com/file/211347795/Trabajo-de-investigacion-Unidad-1docx/>

Gil-Delgado, Miguel, La magna carta: realidad y mito del constitucionalismo pactista medieval, Dialnet, 2009, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3046697.pdf>

Inmujeres, violación de los derechos humanos, Glosario para la igualdad, México, 2022, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violacion-de-los-derechos-humanos>

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Derechos Humanos, IDDH, 2007, <https://www.iidh.ed.cr/es/>

Marquet Porfirio, Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

Mojer, Mario, Ley de las doce tablas, Facultad de ciencia jurídicas y sociales de la universidad Nacional de la Plata, Argentina, 1994, <https://aulavirtual4.unl.edu.ar/mod/resource/view.php?id=736>

Organización Internacional del Trabajo, Normas internacionales del trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2006

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

Pérez, Mariana, Definición de Trabajo. Concepto definición, 2023, <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional, DOF, México, 2019.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559131&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. , DOF, México, 2021 https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5614781&fecha=30/03/2021#gsc.tab=0

Secretaría del Trabajo y Previsión Social Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual dirigido a las empresas de la República Mexicana, México, 2017

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf

Periódicos

Espejel, Alba, CDH Puebla emite 10 recomendación contra el ISSSTEP, el Sol de Puebla, México, 2023, <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/cdh-puebla-emite-10-recomendacion-contr-el-issstep-10178328.html#!>

Camacho, Mónica, Armenta pide al Congreso resolver crisis en pensiones del ISSSTEP; Mier anuncia una propuesta para hacerle frente, La Jornada, 2023. <https://www.lajornadadeoriente.com.mx/noticias/politica/armenta-resolver-crisis-en-pensiones-del-issstep-mier/>

Revistas

Flores, José Luis. "Naturaleza e historia de los Derechos Humanos." Revista Espiga 3.5 2002:114. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/755>

Herrera Joaquín, "Una breve aproximación a una teoría crítica de los derechos humanos", Tiempos de América, Revista de historia, Cultura y Territorio, México, núm. 13, 2005, p, 94

https://ipena44.files.wordpress.com/2013/01/completo_5.pdf

Ledesma, Mario, "Teoría general y protección supranacional de los Derechos Humanos", Revista URBE et IUS, Argentina, 2015. <https://urbeetius.org/wp-content/uploads/2020/06/Urbe14-MarioAlvarezLedesma.pdf>

Ramírez, Claudia, "Aportaciones del derecho natural en la construcción de los derechos humanos", Revista de Investigación de la Facultad de Derecho. 2021, p.5

[file:///C:/Users/medides/Downloads/DialnetAportacionesDelDerechoNaturalEnElConceptoDeDerecho-8054425%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/medides/Downloads/DialnetAportacionesDelDerechoNaturalEnElConceptoDeDerecho-8054425%20(1).pdf)