

COORDINACIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN, BIBLIOTECAS Y MUSEO
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESPECIALIZADOS



CONGRESO REDIPAL VIRTUAL 2023-2024
Red de Investigadores Parlamentarios en Línea

PONENCIA PRESENTADA POR
Mtra. Alejandra Pérez Ortega

TÍTULO:
**LA VULNERACIÓN AL TRABAJO DECENTE DERIVADO DE LA
CONTRATACIÓN POR HONORARIOS**

Enero 2024

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

LA VULNERACIÓN AL TRABAJO DECENTE DERIVADO DE LA CONTRATACIÓN POR HONORARIOS

Alejandra Pérez Ortega ¹

Resumen

La Organización Internacional del Trabajo acuñó el término *trabajo decente* desde el año de 1999. Dicho concepto se adoptó en la Ley Federal del Trabajo hasta el año de 2012. Es el deber del Estado mexicano proteger que dicho *trabajo decente* se cumpla para todos los trabajadores, aún en el comercio informal.

En México existe la evasión de relaciones laborales al contratar a los ciudadanos mediante un contrato de carácter civil que vulnera los derechos humanos de los mismos. Por lo tanto, el Estado debe evitar y sancionar la simulación de relaciones civiles para que los empleadores respeten las disposiciones legales y cumplan con las obligaciones laborales frente a los prestadores de servicios profesionales y así garantizar y proteger el derecho fundamental a un *trabajo decente*.

Es importante recordar que desde el año 2017 se recogió en el artículo 17 Constitucional, párrafo tercero, el *principio de primacía de la realidad*, en el que se debe privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales y proteger los derechos humanos.

Palabras clave: *trabajo decente, honorarios, servicios profesionales, relaciones civiles, primacía de la realidad, derechos laborales, derechos humanos, subcontratación.*

¹ Miembro de la Redipal. Licenciada en Derecho en el Instituto Tecnológico Autónomo de México. Especialidad en Derechos Humanos Laborales y Regulación del Trabajo en la Crisis por la Universidad de Castilla-La Mancha, España. Es maestra en Derecho por la FES Acatlán, UNAM. Actualmente cursa el Doctorado en Derecho en la FES Acatlán, UNAM. Cuenta con varios diplomados en Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Digital, Seguridad del Trabajo y Derechos Humanos. Ha sido directora del Área Contenciosa en la Dirección de Asuntos Laborales en la Agencia Nacional. Actualmente es docente en la licenciatura y el posgrado de Derecho en la UNAM; así como abogada postulante en materia laboral. Cdmx, México. Correo electrónico: aleferkr@yahoo.com

1.- Introducción

El derecho ha evolucionado de acuerdo a las características y desarrollo de la sociedad, por lo que el Estado actualiza las leyes para la armonía de las actividades de los ciudadanos. El derecho laboral es parte de la rama del derecho social, en el que se busca equilibrar los intereses de la clase trabajadora y los empleadores.

Los cambios que se han dado en el contexto global han fomentado que se desvalorice el trabajo y que se flexibilice. Ya que en la era del consumismo es menester que las reglas del trabajo se flexibilicen para que haya mayor producción y menores costos para los que detentan estos medios de producción.

Es por ello, que en el marco del Derecho Social es necesario que los trabajadores, que generalmente no tienen conocimientos sobre sus derechos ni las herramientas suficientes para ejercitarlos y hacerlos valer ante las autoridades competentes, tengan la información suficiente, y sean protegidos por las autoridades del trabajo.

No hay que olvidar que las relaciones de trabajo tienen ciertas prerrogativas que les otorga la legislación laboral, derechos que representan para la clase patronal una carga económica alta que buscan evitar con prácticas aparentemente legales, fundadas en la torcida aplicación de leyes contables e incluso laborales, de acuerdo a su idea de una ganancia elevada en su actividad comercial.

Es necesario analizar y evidenciar esas figuras legales que son utilizadas en forma ilegal, son prácticas que se suscitan hasta el día de hoy en centros de trabajo que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.- El escenario actual de las relaciones de trabajo

a) Desregulación

La desregulación es la técnica jurídica con la que se construye la normatividad del nuevo orden económico global. Para algunos autores es la técnica normativa predilecta en la sociedad global vinculada a la ideología neoliberal y la privatización. (Bouzas, 2016,31).

La desregulación no significa ausencia de normas, sino que alude a una producción normativa que se caracteriza por la reducción de normas de carácter público e intervencionista y por la preeminencia que el Estado concede a la autonomía normativa de los grupos económicos y sociales del ámbito privado (Bouzas, 2016, 32).

Lo anterior significa que el Estado en ocasiones ha sido permisivo anteponiendo los intereses privados a los colectivos vulnerando los derechos humanos de los más desprotegidos.

Lo que hace necesario que las autoridades del Trabajo, implementen mayores sanciones y medidas legislativas para acabar con las prácticas aparentemente legales, que siguen ocurriendo en algunos centros de trabajo, tal y como se analiza en las siguientes líneas.

b) El trabajo decente

En 1999, se da a conocer por primera vez la noción de trabajo decente que engloba cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. Se enfatiza que esa idea es válida para los trabajadores asalariados, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. (Ghai, 2003:1)

El término de trabajo decente es un concepto en construcción que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos. (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

En México se adoptó el término de trabajo decente o digno en la Ley Federal del Trabajo hasta el año de 2012 y se conceptualizó como el que respeta la dignidad humana del trabajador.

Es importante reiterar que desde la Organización Internacional del Trabajo se buscó que el trabajo decente se extendiera y aplicara a todos los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo tiene diversos indicadores para medir si los países dan cumplimiento al trabajo decente. Esto incluye la posibilidad de analizar las estadísticas para saber si se cumplen los cuatro elementos que integran el concepto.

En México hay estadísticas que nos hablan sobre el número de empleados, el salario promedio, la informalidad laboral, los trabajadores por cuenta propia, entre otras. Y el año pasado, 2023, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática publicó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de la que se desprende que el empleo informal también incluye a las y los trabajadores subordinados quienes, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen sin seguridad social.

En dicha Encuesta se arroja el siguiente dato, 32.6 millones es la suma de personas que están en el empleo informal. Lo que representa el 55.1% de la población ocupada que incluye a los trabajadores no protegidos en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado no protegido y los trabajadores que no tienen seguridad social. (INEGI, 2023).

Dentro de la misma encuesta se hace una división que muestra que en el 2023 fueron 7,827,626 las personas que trabajaron en empresas, gobierno e instituciones que no gozan de seguridad social. Y 16,707,970 personas que están en el sector informal. Es

decir, aún hay un porcentaje alto de ciudadanos que no están gozando de los derechos inherentes a una relación de trabajo.

c) Relación de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (2024) entiende por relación de trabajo, cualquier acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Haciendo énfasis en que no importa que la prestación de trabajo se origine mediante un contrato individual de trabajo o de cualquier otro acto, que materialice la prestación de una actividad subordinada, por lo que la relación de trabajo se concretiza legalmente cuando existe la subordinación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido la subordinación como la posibilidad que tiene el patrón de disponer del trabajo del empleado, quien a su vez tiene la obligación de obedecerlo.

De igual forma, la Corte se ha pronunciado al respecto en diversas Tesis Jurisprudenciales, y resuelto que ha habido un abuso en el uso del contrato de prestación de servicios profesionales y en la subcontratación, utilizados frecuentemente para ocultar la existencia de una relación de trabajo

Desde la Novena Época de la Jurisprudencia del Poder Judicial Federal, se han publicado criterios que señalan que las Autoridades deben hacer un análisis exhaustivo de todo el material probatorio y dilucidar si existe una vulneración a los derechos humanos de los trabajadores por parte de los empleadores.

d) Subordinación y parasubordinación

La subordinación es el elemento distintivo de una relación laboral que se traduce en la obediencia del trabajador, por lo que debe cumplir con los propósitos de su empleador, de donde la desobediencia y el incumplimiento de sus obligaciones constituyen causa justificada para la rescisión de la relación de trabajo por parte del empleador. (Kurczyn, 1999: 189-190).

En México el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, determina que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Y que el trabajo es “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio

En la práctica forense laboral resultan de suma importancia los elementos que determinan la existencia de una relación de trabajo; esto es, un horario, el pago de un salario y el tener un lugar en el centro de trabajo donde realice sus actividades. Sin

embargo, en la Doctrina Italiana hay otro concepto que se llama parasubordinación que son trabajadores que, aunque no están subordinados (son legalmente autónomos), son vulnerables económicamente, ya que dependen económicamente del contratista de sus servicios. Y como resultado tienen acceso a algunos de los derechos previstos en la legislación laboral y de seguridad social. (Vasconcelos, 2021,217). Lo que no deberá ser aceptado por la Legislación de nuestro país.

e) Prestadores de servicios profesionales

Esto nos lleva a considerar la naturaleza jurídica del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, que es un contrato regulado por la legislación civil. Y que sigue utilizándose en empresas y establecimientos para beneficio económico de los dueños.

Esta relación jurídica se aplica normalmente para la contratación de libres profesionistas con título profesional que prestan sus servicios con sus propios medios, instalaciones y personal a personas físicas o morales, tales como despachos de abogados, despachos de contadores, ingenieros en empresas de servicios técnicos profesionales, etc., a quienes se les hace pago de una retribución que se denomina *honorarios profesionales*. Lo anterior de conformidad con los artículos 2607 y 2608 del Código Civil Federal.

Sin embargo, en México se ha utilizado por mucho tiempo este tipo de relación jurídica para tratar de ocultar la existencia de una relación de trabajo. Lo que es muy grave, en virtud de que el empleador omite pagar impuestos y cuotas obrero-patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y ante las Administradoras de Fondos para el Retiro.

Lo que resulta atractivo para algunos patrones que utilizan este tipo de contrataciones en el que no harán pago de la carga social, al argumentar que no tienen empleados. Mientras que el trabajador es afectado, al no generar antigüedad ante los organismos de seguridad social, perdiendo el derecho a ser atendido al estar enfermo, como a obtener una pensión y un crédito para obtener una casa de interés social.

En la Ley Federal del Trabajo existe disposición para sancionar a quien incumpla las normas de la misma; sin embargo, no todos los trabajadores demandan por la violación a sus derechos laborales. Esta sanción está prevista en el artículo 1002, que estatuye lo siguiente:

“Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización”.

Lo que no es obstáculo para que se siga utilizando este contrato en nuestro país por los beneficios económicos que representa para los empleadores. Y sobre todo, porque es imposible que las Autoridades detecten todos los casos en los que se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

f) La Subcontratación

En México, en el año 2012 el Poder Legislativo permitió una reforma a la Ley Federal del Trabajo que legalizó la subcontratación y que hoy en día, con otra reforma a esa misma Ley, en el 2019 dio marcha atrás, por haber sido utilizada por los empleadores, permitiéndoles la violación de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

La subcontratación fue aceptada por la Ley Federal del Trabajo en el año 2012 estableciendo en el artículo 15-A que el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Sin embargo, fue objeto de grandes abusos, al utilizarla las empresas dedicadas a esa actividad en forma ilegal, al celebrar contratos con personal de todas las características, que originaron graves problemas al convencer a los empresarios de que era la forma de incumplir con el pago de impuestos, como ahorrar al no tener necesidad de un departamento de personal, de nóminas, ni de capacitación y adiestramiento, ya que las empresas conocidas como de *outsourcing* les proporcionaban personal para todas sus áreas.

Llegando al extremo de existir gran número de empresas que no tenían empleados, pero sí instalaciones, fábricas, oficinas de administración, estructura administrativa, y que obviamente no tenían gastos por el pago de salarios ni cuotas ante los organismos de seguridad social.

Lo que fue impugnado en diversos juicios por despido injustificado de trabajadores, que laboraban materialmente para una empresa, pero que eran suministrados por empresas de *outsourcing*, en los cuales la empresa recibía los servicios, pero no especializados sino para todo el funcionamiento normal de la empresa, negaban la relación de trabajo con sus empleados y la subcontratista la aceptaba, pretendiendo relevar de toda obligación a los empresarios.

Lo anterior originó diversas resoluciones por los Tribunales Colegiados, que en amparo directo en estricta justicia declararon la existencia de relación de trabajo con la

empresa que materialmente utilizaba a los trabajadores. Originándose criterios del Poder Judicial, como el siguiente que es una Tesis Aislada IV.3º.T.31 L (10a.) de Rubro: PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL. SI SE OFRECE POR EL TRABAJADOR PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL CON UNA PERSONA MORAL, QUIEN SUSTENTA SU DEFENSA EN NO CONTAR CON EMPLEADOS, NI TENER REGISTRO PATRONAL ANTE ORGANISMO DE SEGURIDAD SOCIAL ALGUNO, EN ÉSTA RECAE LA CARGA PROBATORIA DE ACREDITAR UBICARSE EN EL SUPUESTO DE LA INTERMEDIACIÓN, SUBCONTRATACIÓN O CUALQUIER OTRA FIGURA JURÍDICA, CON EL APERCIBIMIENTO QUE DE NO PRESENTAR LOS DOCUMENTOS QUE TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR, SE PRESUMIRÁN CIERTOS LOS HECHOS ALEGADOS POR AQUÉL:

“Cuando el actor para acreditar la existencia de la relación de trabajo con una persona moral, ofrece en el juicio la prueba de inspección a desahogarse en el domicilio de la empresa, a fin de que se requiera a su representante la presentación de diversos documentos, como son contratos individuales, recibos de salario, pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, y se haga constar que entre los trabajadores de dicha persona moral se ubica el actor; en tanto que su contraparte niega tener empleados; la Junta debe considerar que la carga de justificar no tener trabajadores a su cargo recae en la demandada, pues no resulta lógico que una persona jurídica carezca de trabajadores, ya que no puede desarrollar sus funciones por sí sola, sino que es creada por dos o más personas físicas para contraer obligaciones y ejercitar acciones legales.”

Ya que se había llegado al absurdo de que grandes instituciones bancarias, aseguradoras, y un sinnúmero de empresas ocultaron la relación de trabajo, y obtuvieron incluso constancias del Instituto Mexicano del Seguro Social que señalaban que la persona moral demandada no tenía registro patronal, ni pago de cuotas obrero-patronales al no tener empleados a su servicio.

Por tal razón, el Estado tuvo que rectificar y, mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 23 de abril del 2023, limitó en el artículo 14 la subcontratación solamente a servicios especializados o de ejecución de obras especializadas. Y derogó los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D que les otorgaban grandes beneficios a las empresas subcontratistas, modificando el artículo 15, en el que estableció la obligación para ese tipo de personas morales de contar con registro renovable cada tres años ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

Los excesos señalados nos ilustra de lo que aparece en la justificación de la Tesis Jurisprudencial 2a./J. 95/2023 (11a.) de Rubro: SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE PROHÍBE LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. Publicada en el Semanario Judicial de la Federación el día cinco de enero del dos mil veinticuatro:

“...La reforma en materia de subcontratación se apoyó en diversas iniciativas que advirtieron la deficiencia de la regulación existente en la materia, que no impidió los diversos abusos entre los que se destacaron la evasión de impuestos, la competencia desleal y la afectación a las personas trabajadoras en sus derechos laborales y de seguridad social, lo que llevó a prohibir la subcontratación de personal; además, al ser general esa prohibición, trae como consecuencia que no sea necesario establecer supuestos específicos en los cuales no se permitirá la subcontratación de personal, pues esta actividad está expresamente prohibida.”

3.- Las obligaciones de las autoridades laborales

a) Principio de Primacía de la Realidad

Entre los principios inherentes al derecho laboral, se encuentra el de primacía de la realidad. Este es un principio de interpretación que se utiliza cuando existe discrepancia entre la realidad y los documentos que se presentan por las partes, herramienta que tiene el juzgador para procurar una justicia más justa y equitativa ante la desventaja de los trabajadores.

Fue adoptado por México hasta el año de 2017, en el que se adiciona un tercer párrafo al artículo 17 Constitucional que establece que las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales: “...Siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales.” Y se adicionó en el párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en el año de 2019.

Es un elemento muy importante para el resguardo de los derechos de los trabajadores, que se ha venido reflejando en los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que complementa el principio rector de las resoluciones laborales contenido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, al ordenar que los tribunales laborales deben dictar sus sentencias a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a formulismos o reglas en relación con las pruebas aportadas por las partes, pero siempre expresando los motivos y

fundamentos legales en que se apoyen, siendo claros y congruentes con las pretensiones deducidas en el juicio.

Por lo que, se obliga a los Tribunales Laborales a analizar y valorar las características particulares del caso, las condiciones personales de los trabajadores y poder dilucidar si hay encubrimiento de relaciones de trabajo y/o vulneración de los derechos fundamentales de la clase trabajadora. Lo que se refuerza en la nueva justicia laboral que se va implementado con la interacción de los jueces como rectores de los juicios que interactúan de forma directa con las partes que intervienen en los procesos.

De esa forma, los operadores jurídicos tendrán mayores elementos para ordenar el desahogo de pruebas necesarias para dictar una sentencia que sea congruente con la realidad de la situación que se puso a su consideración.

De este modo, el derecho del Trabajo ha dejado de lado el extremo *formalismo jurídico*, que poco contribuía a una justicia pronta, justa y expedita. Hoy en día permea el *realismo jurídico* en el que importan los hechos controvertidos y su valoración a partir de las pruebas que se ofrecen y no solo una subsunción de ciertos acontecimientos a la norma.

Estamos ante un nuevo paradigma del derecho que requiere que las partes que intervienen en los procesos jurisdiccionales se aparten de las fórmulas rígidas y se desahoguen pruebas que reflejen el verdadero estado de las cosas, a través de la facultad para mejor proveer que tiene el juez.

b) Regulación de las autoridades

La Carta Magna en el artículo primero reconoce la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; lo que significa que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos de los gobernados.

Por ello, las autoridades laborales están obligadas a sancionar las prácticas ilegales que atenten en contra de los derechos fundamentales de los empleados. Esto incluye a las autoridades jurisdiccionales y administrativas, como son, los inspectores del trabajo.

Existen diversos instrumentos internacionales debidamente ratificados por México que reiteran las obligaciones de las autoridades para promover la igualdad de oportunidades en materia de empleo, por ejemplo, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 111 (C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Artículo 2°, 1958) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el que los estados miembros se obligan a llevar una política nacional que promueva condiciones de igualdad para los trabajadores.

El Convenio número 95, relativo a la Protección del salario, es preciso al estipular que el término salario es la remuneración o ganancia, sin importar la denominación, que se fija por la contraprestación de un servicio. Los instrumentos internacionales buscan que los estados garanticen que el trabajo decente se instaure en todos los centros de trabajo.

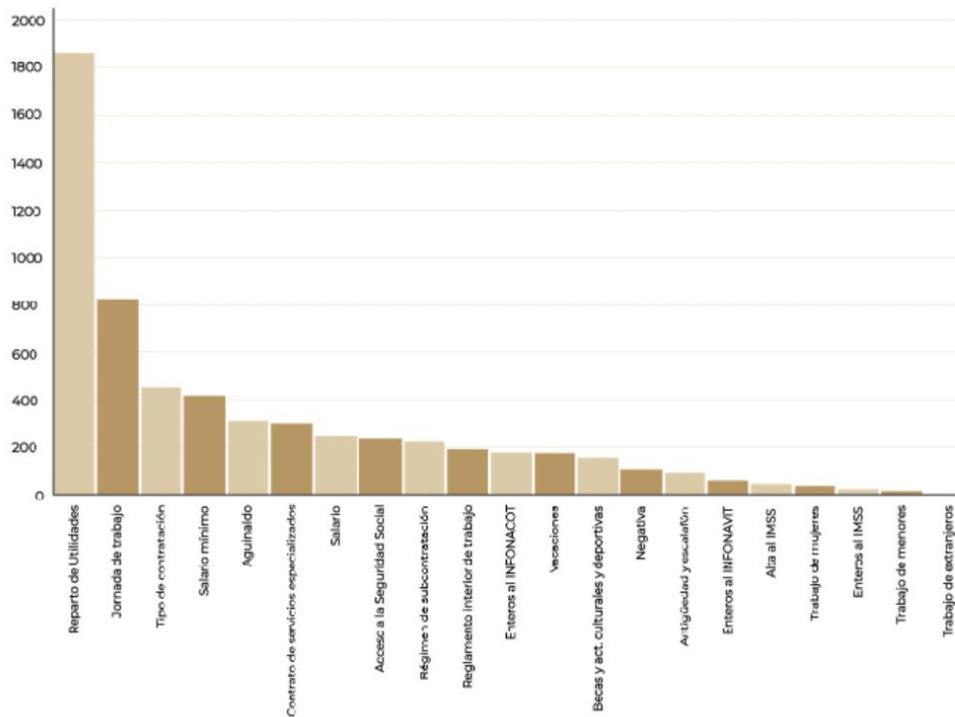
En el año de 2006, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación número 198 sobre la Relación de Trabajo, en la que consideró las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no son claros los derechos y obligaciones de las partes, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo o cuando hay insuficiencias o limitaciones en la legislación, en su interpretación o aplicación. También se reconoció que hay acuerdos contractuales que pueden tener, como consecuencia, la privación a los trabajadores de la protección a sus derechos fundamentales, por lo que en su Apartado II, titulado: "Determinación de la existencia de una relación de trabajo" se adoptó el marco de acción para determinar cuando existe una relación laboral y la obligación de admitir varios medios probatorios, así como consagrar una presunción legal de la existencia de la relación de trabajo en tanto se den indicios y determinar, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuáles son las características que definirán a los trabajadores asalariados de los independientes.

En la recomendación se enlistan los indicios que deberá atender la autoridad laboral para dilucidar si hay un encubrimiento de una relación de trabajo o si es un trabajador autónomo. Elementos que serán suficientes para condenar a un empleador al reconocimiento de la relación laboral con sus empleados.

c) Inspección del Trabajo y evidencia

El Programa de Inspección 2023 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social arroja la gráfica que a continuación se presenta, con lo que se evidencia que en los últimos dos años destacan, entre las violaciones más recurrentes a las normas del derecho laboral, las siguientes: la del tipo de contratación, el acceso a la seguridad social y la alta a los institutos de seguridad social.

Gráfica 1. Principales violaciones al Derecho Laboral



Fuente: Imagen del Programa de Inspección 2023 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En: <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-inspeccion-2023>

Con lo anterior, se refuerza la preocupación que aún subsiste por erradicar prácticas que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores, así como la labor que tienen los inspectores para visibilizar estas situaciones. Los inspectores del trabajo, según la Ley Federal del Trabajo, tienen entre sus funciones, la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo así como poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos. Lo que representa una gran labor para coadyuvar con las autoridades laborales.

La confianza del Estado está puesta en los inspectores del trabajo para velar por el cumplimiento cabal de las normas de trabajo, ya que no todos los trabajadores acuden ante las instancias jurisdiccionales y no es posible visibilizar las injusticias que se suscitan en algunos centros de trabajo.

Los inspectores también desempeñan un papel educativo, ya que al acudir a los centros de trabajo tienen la facilidad de entrevistarse con los trabajadores y en ese momento podrán ilustrarlos para que tengan pleno conocimiento y comprensión del alcance de sus derechos y obligaciones. Por lo que, resulta relevante y necesario que exista una profesionalización de los inspectores del trabajo para que faciliten la información necesaria

a los trabajadores. Ya que son agentes externos y que de forma gratuita pueden proporcionar información laboral especializada a los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe implementar más programas de inspección y que en coadyuvancia con los institutos de seguridad social sea más fácil detectar a los patrones que encubren relaciones de trabajo o incumplen con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Conclusiones

El contexto global ha desvalorado el trabajo al ofrecer producción con menores costos, que afectan directamente a los empleados en su salario y en los beneficios que les debe otorgar la seguridad social, urge la pronta y eficiente actuación del Estado brindándoles información sobre sus derechos laborales y humanos.

En el texto del presente artículo se ha realizado un análisis de cómo se vulnera la seguridad laboral, la autonomía de los trabajadores y la supervivencia de los mismos por las prácticas ilegales de algunos empleadores. En este contexto, es claro e imperante la necesidad de adoptar políticas públicas que tengan como centro la educación y conciencia para erradicar cualquier amenaza que pueda vulnerar los derechos humanos laborales.

Tal y como lo cita André Noel, "las políticas públicas son programas de acciones, representan la realización concreta de decisiones, el medio usado por un actor en particular llamado Estado, en su voluntad de modificar comportamientos mediante el cambio de las reglas de juego operantes hasta entonces". (Noel, 2007, 19).

Por lo tanto, se propone la implementación de una política pública que evite el encubrimiento de relaciones laborales y provoque en los trabajadores la cultura de la denuncia.

Las fases para la elaboración de una política pública son: identificación de un problema, formulación de soluciones, toma de decisión, implementación y evaluación. (Noel, 2007, 49). Con esa tesitura se plantea lo siguiente:

Fase I (Identificación de un problema).- El problema es la vulneración a los derechos laborales de la clase trabajadora, ya que existe desinformación y desconfianza para denunciar los abusos perpetrados por algunos empleadores.

Fase II (Formulación de soluciones o acciones).- Realizar campañas en los medios de comunicación para que los trabajadores tengan conocimiento sobre cómo dilucidar si están frente a una relación de trabajo y cuáles son los derechos y obligaciones inherentes;

así como el fomento de la intervención de los inspectores del trabajo para evitar la vulneración a los derechos y apoyar en la labor educativo de los trabajadores.

Fase III (Toma de decisión).- En primer lugar se debe profesionalizar y especializar la labor del inspector de trabajo para que brinde información debidamente calificada a los colaboradores de los centros de trabajo. También se deben establecer los lineamientos para la campaña educativa a nivel nacional que deberá tener un título con lenguaje ciudadano que despierte el interés de la comunidad.

Fase IV (Implementación).- Las campañas se transmitirán en medios masivos de comunicación, en foros académicos, foros virtuales asistidos de las herramientas de Inteligencia Artificial y caravanas de información a lugares donde no hay acceso a los medios tecnológicos. El Estado podrá solicitar la colaboración de asociaciones civiles, sindicatos y académicos para crear alianzas estratégicas que promuevan la protección de los derechos humanos laborales y establecer mecanismos de revisión y actualización regular para garantizar que se cumplan los objetivos. Se deberá poner a prueba por un período de tres años para poder evaluar si tuvo un impacto en la denuncia de violaciones a los derechos humanos laborales y en cuanto al número de inspecciones en los centros de trabajo.

Fase V (Evaluación).- Después del período propuesto se recabarán datos para revisar si las acciones implementadas dieron los resultados esperados, algunos de los indicadores para dicha evaluación son el incremento en la recaudación fiscal y el índice de visitas y sanciones por parte de los inspectores del trabajo. Y así los trabajadores tendrán las herramientas necesarias para comprender y denunciar de forma activa los actos ilegales e injustos en contra de sus derechos y así construir un mejor futuro.

5.- Fuentes de consulta:

- Bouzas, J. (2016); Relaciones laborales reales vs. Formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas. Código Civil Federal, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (2012). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2. En: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf
- Kurczyn, P (1999), Las nuevas relaciones de Trabajo, México, Porrúa, UNAM.
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 04 de abril de 2024, (México).
- Noel, A (2007), Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación, Ediciones Aurora, 6ta Ed, Bogotá.
- Organización Internacional del Trabajo (1949); Convenio 95 - Convenio sobre la protección del salario (1949). En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095
- Organización Internacional del Trabajo (1958); Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo (2024). Trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Programa de Inspección 2023 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx/stps/documentos/programa-de-inspeccion-2023>
- Recomendación 198 – Recomendación sobre la relación de trabajo (2006). En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument
- Tesis [A.]; IV.3o.T.31 L, T.C.C., Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo IV, Octubre de 2015, p. 4071. Reg. Digital 2010258.
- Tesis [A.]; XVII.3º.C.T. J/1 L, T.C.C., Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Tomo V, Septiembre de 2023, p. 5230. Reg. Digital 2027272.
- Tesis [J.]; 2a./J. 95/2023, S.S., Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Reg. Digital 2027935
- Vasconcelos, L (2021). El principio de igualdad y la parasubordinación en el derecho laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 71 (280-1), 213-236. En: <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/79349>