



El trabajo es un derecho humano

Carlos Sergio Quiñones Tinoco 

Stephanie Guerrero Ramírez 

Yazmín Elizabeth Vanoye Torres 

Recibido: 17 de septiembre de 2025 / Aceptado: 24 de noviembre de 2025 / Publicado: 9 de enero de 2025

Sección: Artículos

Resumen: El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece como principio que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, principio protegido como un derecho fundamental por el artículo 5° de la misma Carta Constitucional que garantiza la libertad de la persona de elegir el trabajo que le acomode siendo lícito y el derecho a que se le remunere debidamente. El mismo artículo 123 establece como directriz política la promoción de la creación de empleos y la organización social del trabajo. La corriente neoliberal en nuestro país afectó el mundo del trabajo al promover reformas a la legislación laboral con una lógica contraria a la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo en favor de los trabajadores, para implementar nuevas formas de contratación para el trabajo, que afectaron el principio de estabilidad en el trabajo y precarizándolo. Las reformas laborales de 2012 y de 2021, en lo que se refiere a la gestión del trabajo, evidencian el camino por el cual ha transitado el Derecho del Trabajo en México.

Palabras clave: Trabajo, derechos humanos, neoliberalismo, reformas laborales.

Abstract: Article 123 of the Political Constitution of the United Mexican States establishes the principle that “every person has the right to decent and socially useful work.” This principle is protected as a fundamental right by Article 5 of the same Constitution, which guarantees the freedom of individuals to choose lawful employment and the right to be adequately compensated. Article 123 establishes the promotion of job creation and the social organization of work as a political guideline. The neoliberal movement in our country affected the world of work by promoting reforms to labor legislation with a logic contrary to the protective nature of labor law in favor of workers. It implemented new forms of employment contracts, which undermined the principle of job security

and made it precarious. The labor reforms of 2012 and 2021, regarding labor management, demonstrate the path that labor law has taken in Mexico.

Keywords: Labor, human rights, neoliberalism, labor reforms.

1. Los Derechos Humanos

De acuerdo con Aída del Carmen San Vicente Parada, catedrática de la Facultad de Derecho de la UNAM, los derechos humanos son concebidos como facultades universales, innatas a las personas, además de ser imprescriptibles e inalienables. Se reconoce que todos los seres humanos son titulares de estos derechos, aun cuando no tengan un reconocimiento expreso del Estado. El fundamento de los derechos humanos se encuentra en la dignidad de la persona; de ahí deriva la respetabilidad que merece toda persona.¹ La dignidad humana constituye la esencia de los derechos humanos. Carlos Quintana Roldán y Norma Sabido Peniche entienden la dignidad humana como:

el valor supremo de la condición humana y como el atributo de los integrantes de nuestra especie, que les reconoce su innata diferencia con el resto de los demás seres que existen en el universo, por contar el ser humano con cualidades de inteligencia, razón, voluntad, libre albedrío y tendencia a la libertad que lo hacen único, singular e irrepetible. Por ello la persona humana es un fin en sí mismo y nunca un medio para lograr otros fines u objetivos. La dignidad humana implica el respeto integral a este valor superior de todo individuo (citado por Carlos Francisco Quintana Roldán).²

El reconocimiento de los derechos humanos significa la generación de condiciones formales y materiales que obliga al Estado a la protección jurídica de tal dignidad, la cual demanda una tutela especial que solo puede darse con el reconocimiento de los derechos humanos. Y es que “los derechos humanos adquieren una esencia, que si bien es jurídica, los hacen tener existencia prioritaria frente a la actuación del poder público, que los debe respetar para justificar su propia legitimidad”.³

¹ San Vicente Parada, Aída del Carmen, “El derecho humano a la educación”, en *Praxis de la justicia fiscal y administrativa*, vol. 28, 2020, p. 6.

² Roldán, Carlos, “Teoría de los Derechos Humanos Laborales”, en *Los Derechos Humanos Laborales*, México, 2017.

³ *Idem*.

La protección de la dignidad se concretiza en el plano jurídico en el repertorio de derechos humanos, reconocidos en la Constitución y en diversos instrumentos internacionales.

En nuestra Constitución Política, el artículo 1º establece que las autoridades tienen la obligación, en el ámbito de su competencia, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El principio de universalidad significa que son titulares de derechos humanos todas las personas sin distinciones por razones de género, etnia o raza, opiniones políticas, creencias religiosas, salud, nacionalidad, discapacidad, preferencias sexuales, condición social, estado civil o “cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (art. 1º CPEUM).

La interdependencia constituye el principio que indica la estrecha relación que existe entre cada uno de los derechos reconocidos como humanos, de tal manera que sólo podrá darse un ejercicio pleno de cada uno de ellos si se ha satisfecho o puede satisfacerse el ejercicio de los demás.

La indivisibilidad como principio para la concreción de los derechos humanos significa que no puede haber jerarquía entre ellos y que su ejercicio y goce deben ser plenos; el ejercicio de un derecho humano no puede ser limitado ni condicionado.

La progresividad es un principio que indica el reconocimiento de que el repertorio de los derechos humanos no se encuentra definido de manera definitiva o invariable ni que los derechos que componen dicho repertorio han sido caracterizados de una vez y para siempre, siempre es posible aumentar la protección de las personas.

En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 1º constitucional, las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. De acuerdo con este párrafo, el derecho mexicano se encuentra armonizado con el Derecho Internacional de los Derechos Hu-

manos, por lo que en su aplicación deberá atenderse lo establecido en los tratados internacionales de los que México sea parte.

En un amplio análisis de los derechos humanos, Luigi Ferrajoli⁴ propone una definición puramente formal o estructural, especificando que es una definición teórica que prescinde de la circunstancia de que se encuentren formulados en cartas constitucionales o leyes fundamentales o enunciados en normas de derecho positivo. Así, enseña que:

Son “derechos fundamentales” todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a “todos” los seres humanos en cuanto dotados de *status* de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por “derecho subjetivo” cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por *status* la condición de un sujeto, prevista así mismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas.⁵

Señala que la universalidad referida en la definición no es absoluta sino relativa, en virtud de que la universalidad que permite predicar la igualdad se refiere a la clase de los sujetos a quienes su titularidad está reconocida por las normas jurídicas. Así, la intención de la igualdad depende de los intereses protegidos como derechos fundamentales, en tanto que la extensión de la igualdad depende del número de las clases de sujetos a quienes alcanza, o sea, que depende de la supresión o reducción de los diferentes *status* que determinan tales clases. Las clases de sujetos se identifican por los *status* determinados por la identidad de “persona”, de “ciudadano”, o “capaz de obrar”.⁶

“Personalidad”, “ciudadanía” y “capacidad de obrar”, son condiciones de la igual titularidad de todos los tipos de derechos fundamentales y son los parámetros tanto de la igualdad como de la desigualdad. Explica Ferrajoli que existen dos ramificaciones dentro de los derechos fundamentales: la primera se da entre los derechos de la personalidad y derechos ciudadanos, que corresponden a todos o sólo a los ciudadanos; la segunda, entre derechos primarios o sustanciales y derechos secundarios o instrumentales o de autonomía, que corresponden a todos o sólo a las personas con capacidad

⁴ Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2010.

⁵ *Ibid.*, p. 37.

⁶ *Ibid.*, p. 39.

de obrar; cruzando ambas ramificaciones, es posible encontrar cuatro clases de derechos:⁷

Primera. “*Los derechos humanos*, que son los derechos primarios de las personas y conciernen indistintamente a todos los seres humanos” (los derechos de libertad, a la salud, a la educación y garantías penales y procesales).

Segunda. “*Los derechos públicos*, que son los derechos primarios reconocidos sólo a los ciudadanos” (derecho de residencia y circulación, reunión y asociación, el derecho al trabajo, derecho de subsistencia y asistencia).

Tercera. “*Los derechos civiles*, que son los derechos secundarios adscritos a todas las personas humanas capaces de obrar” (la potestad negocial, libertad de elegir y cambiar de trabajo, la libertad de empresa, el derecho de accionar en juicio), y

Cuarta. *Los derechos políticos*, que son, en fin, los derechos secundarios reservados únicamente a los ciudadanos con capacidad de obrar” (el derecho de voto activo y pasivo, y en general todos los derechos potestativos en los que se manifiesta la autonomía política).⁸

En el anterior marco teórico que nos obsequia Ferrajoli, identificamos el derecho al trabajo como un derecho humano primario y público reconocido a todas las personas. De acuerdo con la tipología descrita por el autor, los derechos civiles y políticos son derechos secundarios condicionados a la atribución de la ciudadanía y la capacidad de obrar, que marcan diferencias de *status* que limitan la igualdad de las personas. Dado el carácter supranacional de los derechos humanos, estimo que el derecho al trabajo debe considerarse como un derecho humano primario, de carácter universal, de las personas, ya que concierne a todos los individuos.

La convencionalidad derivada de tratados y convenciones internacionales ha transformado el derecho al trabajo en un derecho supraestatal, que concierne a todas las personas. La armonización de la parte dogmática de nuestra Constitución con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, convierte al derecho al trabajo en un derecho humano primario de las personas, de carácter universal, y que toca a quienes desempeñan un trabajo en nuestro país.

⁷ *Ibid.*, p. 40

⁸ *Idem.*

2. El derecho al trabajo

El derecho al trabajo como derecho humano se encuentra reconocido en diversos instrumentos internacionales. Así, entre otros, tenemos la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (DUDH), que en su artículo 4º establece la prohibición de la esclavitud y cualquier clase de servidumbre, y en el artículo 23, numeral 1, previene que: “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”; la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) conocida como “Pacto de San José”, en su artículo 6º establece que nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre y que “nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en el artículo 6º establece que: “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho; y el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PACADMDESC), conocido como “Protocolo de San Salvador”, en el artículo 6º señala que “toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”.

En las disposiciones citadas de los instrumentos internacionales referidos, pueden desprenderse los siguientes elementos: 1. La prohibición de la esclavitud y de cualquier clase de servidumbre; 2. El reconocimiento del derecho a trabajar; 3. Que toda persona tiene derecho a escoger y aceptar libremente un trabajo; 4. El trabajo como oportunidad para obtener los medios para una vida digna y decorosa, 5. Que el Estado debe garantizar protección contra el desempleo, y 6. Que deberán tomarse medidas adecuadas para garantizar el derecho a trabajar. Estos elementos –contenidos en los diversos instrumentos internacionales referidos–, evidencian el carácter universal del derecho al trabajo como un derecho humano de las personas, que no puede ser limitado por las condiciones de ciudadanía y capacidad de obrar.

En el ámbito nacional, el derecho al trabajo es reconocido como un derecho humano en el Título primero, capítulo I, denominado “De los Derechos Humanos y sus Garantías”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), al establecer en el artículo 5º que: “A ninguna

persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. Al mismo tiempo, en el Título sexto, denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, en el artículo 123 robustece la esencia del derecho al trabajo como derecho fundamental al ordenar que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley”.

Las disposiciones constitucionales citadas describen los elementos esenciales reconocidos como constitutivos del derecho al trabajo: 1. Que a ninguna persona podrá impedírsele trabajar; 2. Que toda persona tiene derecho a un trabajo; 3. Que el trabajo que realicen las personas sea digno; 4. Que, además, dicho trabajo sea socialmente útil; 5. Que el Estado debe promover la creación de empleos, y 6. Que igualmente debe promover la organización social del trabajo.

Los anteriores elementos esenciales constitutivos del derecho al trabajo se encuentran armonizados con los elementos antes reseñados, derivados de las diversas disposiciones que protegen al trabajo como un derecho humano, contenidas en los varios instrumentos internacionales citados y de los que México es parte.

Para cerrar este apartado, consideramos pertinente señalar que de la correspondencia entre los artículos 5º y 123 de la Constitución Política mexicana, ya referidos, es posible advertir tres dimensiones del trabajo: una dimensión social, en tanto que debe ser digno y socialmente útil; una dimensión jurídica, en virtud de que se encuentra protegido como un derecho humano; y una dimensión económica, pues tiene un valor que se paga con un precio. Estas tres dimensiones tienen como base el reconocimiento de la dignidad de los trabajadores.

Por otra parte, el mismo artículo 123 establece como directriz política la promoción de la creación de empleos y la organización social del trabajo, acciones que deben ser desarrolladas por el Estado mexicano; así, impone al Congreso de la Unión la obligación de expedir leyes del trabajo, sin contravenir las bases que establece el mismo precepto constitucional de donde deriva una dimensión propiamente laboral.

Brevemente analizamos a la dimensión social y a la dimensión laboral: La dimensión social se refiere a la garantía de respeto a la dignidad de las personas de acuerdo con el reconocimiento de ésta como fundamento de los derechos humanos reconocidos de forma integral o general en el artículo

primero constitucional, y en particular en relación con el derecho al trabajo según lo establecido en el artículo 5° que prescribe que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”, y más adelante, en la misma disposición constitucional y en estrecha vinculación con lo anterior señala que: “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial”. Estos derechos fundamentales adquieren una dimensión social cuando el artículo 123 establece que toda persona –concepto que debe entenderse con la extensión con que el artículo 1° lo dimensiona, tanto para el goce de los derechos humanos, como para la prohibición de toda discriminación– tiene derecho al trabajo digno como una materialización del derecho a trabajar derivado de la prohibición de impedir a nadie que se dedique a cualquier “trabajo que le acomode, siendo lícito” con la justa retribución. Y es justamente la licitud del trabajo lo que complementa su dimensión social al ordenar y precisar que debe ser “socialmente útil”, es decir, un trabajo que esté encaminado a producir satisfactores necesarios para la sociedad.

La dimensión propiamente laboral antes referida, es decir, la promoción de la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la ley, contiene la obligación del Estado de garantizar las condiciones para la generación de empleos dignos y la normativa necesaria para regular las relaciones entre el capital y el trabajo con dignidad y justicia para el trabajador, lo cual significa el equilibrio entre ambos factores de la producción para el desarrollo de las personas y de la economía.

En 2014, Juan Somavía, exdirector general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentó su memoria “*Trabajo decente. La lucha por la dignidad humana*”. En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.⁹ En sentido contrario a lo señalado por Somavía, no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no

⁹ Somavía, Juan, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Organización Internacional del Trabajo, 2014. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf (fecha de consulta: 19 de septiembre de 2025).

permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, ni el que se efectúa con discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.

El concepto “trabajo digno” empleado por nuestra Constitución es equivalente o sinónimo al de “trabajo decente” empleado por la OIT, pues los objetivos estratégicos están ya previstos en las bases establecidas en las treinta y una fracciones del Apartado “A” y en las catorce fracciones del Apartado “B” del artículo 123, objetivos coincidentes con los principios bajo los cuales se ha definido el trabajo digno en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 20. 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 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.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

La anterior conceptualización define los rasgos del trabajo digno, sus elementos se corresponden con los objetivos estratégicos del trabajo decente definidos por Somavía,¹⁰ por lo que consideramos que los conceptos “trabajo decente” y “trabajo digno” pueden ser considerados como correspondientes o sinónimos para efectos de aplicación de los convenios de la OIT firmados por México, armonizados con nuestra legislación del trabajo.

¹⁰ *Idem.*

3. Gestión del trabajo en el neoliberalismo. Reformas laborales en México

La corriente neoliberal en nuestro país afectó el mundo del trabajo al promover reformas, el año 2012, a la legislación laboral con una lógica contraria a la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo en favor de los trabajadores, para implementar nuevas formas de contratación y organización para el trabajo que afectaron el principio de estabilidad en el trabajo y precarizándolo. Las formas de gestión del trabajo derivadas de tales reformas contravinieron la concepción del trabajo establecida en la Constitución, por lo que es necesario un examen del tema desde las perspectivas conceptual de la justicia social y de los derechos humanos.

Las posteriores reformas a la Ley Federal del Trabajo en 2021 han tenido como propósito establecer una nueva forma de gestión del trabajo para evitar la precarización ocasionada por las anteriores reformas ya referidas.

Las reformas laborales de 2012 y de 2021, en lo que se refiere a la gestión del trabajo, evidencian el camino por el cual ha transitado el Derecho del Trabajo en México, sin que se encuentre la solución para acabar con la precarización e inestabilidad en el empleo originados por la corriente neoliberal, por virtud de la implementación de prácticas fuera de la ley y aprovechando la anomia que existió –y aún existe– para regular algunas nuevas formas de organización para el trabajo y la celebración de contratos de trabajo atípicos.

En relación con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de los años 2012 y 2021, centraremos la atención, a manera de ejemplo de gestión de las relaciones laborales en el neoliberalismo y la posterior enmienda a tal gestión, tomando como ejemplo el apartado de la Ley sobre subcontratación:

a) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2012¹¹

El trabajo en régimen de subcontratación (lo que se conoce como *outsourcing*) fue definido en la referida reforma estableciendo que “es aquél 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”.

¹¹ Diario Oficial de la Federación. *Decreto* por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 2012.

En relación con este régimen de subcontratación de trabajadores regulado en la Ley Federal del Trabajo con la reforma antes referida, caben las siguientes observaciones: del contenido de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, adicionados entonces, se desprende que el régimen de subcontratación del trabajo, convirtió al trabajo en un artículo de comercio, contraviniendo el principio establecido en el artículo 3° de la misma ley laboral, en virtud de que la relación entre el contratante de los servicios o de la obra y el contratista que prestaría los servicios o ejecutaría la obra, constituye una relación jurídica de carácter civil, pero debe advertirse que quien fijaría las tareas y supervisaría el trabajo, el servicio o la ejecución que efectuaría el contratista, sería el beneficiario, por lo que el trabajo se efectuaría bajo la subordinación del contratante; de acuerdo con esto, el contratista estaría vendiendo la fuerza de trabajo de los trabajadores empleados por él.

Una interpretación del artículo 15-A, permite inferir que de acuerdo con lo prescrito: 1) era posible la utilización de los trabajadores en actividades iguales o similares a las que sean desarrolladas en el centro de trabajo, pues el inciso a) de este artículo disponía que no podrá abarcar la totalidad de actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo; 2) los trabajos que realicen los trabajadores aportados por el contratista deben tener un carácter especializado, por lo que se infiere que igual podrán efectuar tareas iguales o similares a las que se desarrollaran en el centro de trabajo (inciso b); 3) parece incomprensible la contradicción entre los incisos a) y c) pues este último señala que “no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante”; 4) el contratante, de hecho y de derecho, se convertía en patrón de los trabajadores bajo régimen de subcontratación cuando no se cumplieran los anteriores requisitos. Estos resquicios, derivados de las condiciones establecidas para que pudiera realizarse el trabajo bajo régimen de subcontratación, harían posible la elusión del cumplimiento de las obligaciones derivada de la relación laboral, en la que al trabajador no le quedaría muy claro quién era su verdadero patrón, pues a diferencia de la intermediación, no se preveía una obligación solidaria entre el contratante y el contratista para garantizar el pago de las obligaciones, tanto las de carácter laboral como las de seguridad social.

Los artículos 15 B y 15 C se referían a la obligación de que los contratos con contratistas se celebraran por escrito y la vigilancia que debería ejer-

cerse para el cumplimiento de las prestaciones laborales y en materia de seguridad social, respectivamente.

El artículo 15 D dice que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales. Puede subrayarse que con esta disposición se buscaba dar protección a los trabajadores en régimen de subcontratación.

Por otra parte, desde antes de la reforma en comento eran usuales los contratos de prestación de servicios en dos modalidades: a) como una forma de externalización, cuando el trabajador realiza el trabajo a distancia desde su domicilio o en el lugar que decida ubicarse, utilizando sus propios recursos y medios de trabajo utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y b) en los que la parte obligada a la prestación del servicio (autónomos dependientes y falsos autónomos) se ve obligada a llevarlo a cabo en las instalaciones del empleador, sujeto a un horario de trabajo, bajo sus órdenes y con los materiales y herramientas proporcionados por el mismo empleador, todo lo cual define una relación de trabajo subordinada a un patrón. En ambos casos, al tener su origen en un contrato de prestación de servicios, el empleador –amparado en dicho contrato– elude el pago de las prestaciones sociales.

Las anteriores formas de contratación (es decir, de subcontratación) constituyen un claro ejemplo de modalidades generadoras de incertidumbre y precarización del trabajo, pues el trabajador se encuentra sujeto a condiciones desventajosas ya que no existe certeza en cuanto a la duración del empleo, la relación de trabajo es encubierta o ambigua y no existen los beneficios y prestaciones que generalmente se asocian con el empleo, además de que se presentan obstáculos para afiliarse a un sindicato.

b) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2021¹²

Con el fin de acabar con la incertidumbre laboral generada por el régimen

¹² Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral, 2021.

de subcontratación derivado de la reforma del año 2012, se reformó en 2021 la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación. La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2021 y con ella se busca corregir el esquema de subcontratación en beneficio de la clase trabajadora introduciendo nuevas reglas, derechos y prestaciones derivados de la relación laboral. En este caso, con la reforma se modificaron los artículos 12, 13, 14 y 15 y se adicionó un artículo 15-A en la referida Ley.

De acuerdo con el artículo 12 reformado, el principio general es que queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose por subcontratación: “cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra”, diferenciando este esquema de la intermediación, la cual es una operación que se limita a la intervención en el proceso de contratación de personal para el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, en cuyo caso tendrá el carácter de patrón quien se beneficie de los servicios.

Como excepción al principio de prohibición de la subcontratación, el artículo 13 reformado establece que: “Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de éstos”, esta es la única excepción a la subcontratación que permite la Ley. Por otra parte, esta misma disposición establece que: “los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba”.

Si bien en este caso se trata de una forma de externalización, no constituye subcontratación, puesto que se trata de servicios u obras que se prestan y ejecutan entre empresas que forman un grupo empresarial, el cual de acuerdo con la Ley del Mercado de Valores es “el conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales. Asimismo, se considerarán como grupo empresarial a los grupos financieros constituidos conforme a la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras” (art. 2, fracción X); en este caso, la relación laboral de los trabajadores que ejecutan obras o servicios especializados estaría claramente definida y el patrón lo será la empresa miembro del grupo empresarial que proporciona tales trabajadores. Con esta disposición se busca evitar el

traspaso de trabajadores de una empresa a otra con el fin de eludir el pago de prestaciones laborales.

De acuerdo con el artículo 14 reformado de la Ley Federal del Trabajo, la subcontratación de servicios u obras especializados deberá constar por escrito, señalando el tipo de obras o servicios especializados a realizar y el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento del contrato; destaca en esta disposición lo estipulado en su segundo párrafo, que establece la responsabilidad solidaria de la empresa contratante para el cumplimiento del pago de las prestaciones de los trabajadores cuando el contratista incumpla con ellas. Esta disposición garantiza el pago de las prestaciones derivadas de la relación laboral, pues contempla una responsabilidad solidaria del contratante, expresamente establecida con el contratista para garantizar el efectivo cumplimiento de tales prestaciones.

De acuerdo con el artículo 15 se establece un sistema de vigilancia de la operación de las empresas que proporcionen servicios de subcontratación, al prevenir que las personas físicas o morales que presten estos servicios deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para lo cual deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales; este registro deberá ser renovado cada tres años.

Finalmente, para hacer efectivas las disposiciones antes referidas, fue adicionado en esta reforma a la Ley Federal del Trabajo el artículo 15 A, que establece mecanismos de vigilancia y control para que la contratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas se realicen en los términos exigidos por la ley laboral, así como las obligaciones de las personas físicas o morales que contraten la prestación de servicios o ejecución de obras especializadas –y de las que los presten–, y los procedimientos de registro y de rendición de informes de tales operaciones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La contrastación del contenido de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2021 muestra dos rutas diversas y opuestas seguidas en México en la gestión de relaciones laborales.

De acuerdo con la tendencia economicista que orientó la reforma del 2012, la flexibilización de las relaciones laborales y de los derechos laborales se materializó con la introducción en la Ley de formas atípicas de contratación para el trabajo, entre las que destaca la subcontratación, que rompió con la rigidez del derecho del trabajo y sus postulados básicos en defensa y protección de los trabajadores.

La flexibilización de las relaciones de trabajo mediante la externalización contravino el principio de la seguridad en el empleo y produjo precariedad en el trabajo, lo cual se pretende corregir con la nueva regulación en materia de subcontratación incorporada a la Ley Federal del Trabajo en su reforma de 2021; esta reforma ha iniciado un camino de reivindicación de derechos laborales y de la seguridad social, más acorde con una caracterización del trabajo como un derecho humano.

Consideraciones finales

Contextualizando lo hasta aquí expuesto subrayamos que en las últimas décadas del siglo XX se inició un proceso de transformación de las relaciones sociales derivadas de nuevas formas de producción económica, de nuevas expresiones y producciones culturales, de nuevas formas de relaciones de trabajo, parte de un proceso de alcance mundial conocido como *globalización*. Esto, sustentado en la ideología de un nuevo liberalismo o “neoliberalismo”, una doctrina que se apoya –dice Luis Javier Garrido– en políticas económicas “decididas desde los centros del poder financiero transnacional, y que han sido bautizadas como de ‘la globalización’ [y que] pretenden alcanzar la ‘eficiencia económica’ escudándose en nociones tan vagas como la de ‘modernidad’ o la de ‘la sociedad tolerante’”.¹³

Sabemos que los derechos humanos deben ser garantizados y satisfechos –tanto los primarios o sustanciales como los secundarios o instrumentales, según la tipología de Ferrajoli– frente a los poderes públicos y privados, en los niveles estatal e internacional.

El derecho como conjunto normativo y regulador de la conducta humana surge como una necesidad que emana de la naturaleza humana, de la conciencia del propio ser del hombre, en donde encuentra su fundamento. Por tanto, como señala Luis Recaséns Siches,¹⁴ el derecho es una forma objetivada de vida humana, constituido por un conjunto de significaciones que constituyen reglas para la conducta humana; es acción que se inspira en valores con significación cultural.

El Derecho –según lo señalado por Recaséns Siches– se desarrolla en el ámbito de las “objetivaciones de la vida humana”, es decir, en el reino de la cultura; de acuerdo con esto, las normas jurídicas constituyen derecho en

¹³ Esta es la óptica de Luis Javier Garrido en su obra *La crítica del neoliberalismo realmente existente*, y según la visión de Noam Chomsky y Heinz Dieterich en la obra *La sociedad global. Educación, mercado y democracia*.

¹⁴ Recaséns Siches, Luis, *Introducción al estudio del Derecho*, México, Porrúa, 2009.

la medida en que son cumplidas por sus sujetos, y en tanto que son individualizadas por los órganos jurisdiccionales que imponen su ejecución; constituyen parte de la cultura de un pueblo, pertenecen al reino de la cultura viva, considerada así porque las personas reproducen determinadas pautas culturales y, en su caso, las transforman. Las normas jurídicas depositadas en la Constitución, las leyes, los reglamentos, las sentencias judiciales, etcétera, son vida humana objetivada, o sea, son objetos culturales, y en la medida que significan la efectividad práctica del derecho constituyen parte de la cultura viva o actual de un pueblo.¹⁵

El Trabajo, objetivado como vida humana, se caracteriza como un derecho humano, que alcanza su mejor significación en la protección de la dignidad del trabajador y en la regulación en su relación con el capital en el modelo democrático, que tiene como fin la tutela de los trabajadores bajo el principio básico de mantener el equilibrio entre el trabajo y el capital, y conseguir, asimismo, la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Sumario

1. Los Derechos Humanos	70
2. El derecho al trabajo	74
3. Gestión del trabajo en el neoliberalismo.	
Reformas laborales en México	78
a) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2012	78
b) La subcontratación en la reforma a la LFT de 2021	80
Consideraciones finales	83

Bibliografía

Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, 2012.

Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Cons-

¹⁵ *Ibidem.*, pp. 26 y 27.

titución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral, 2021.

Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2010.


Recaséns Siches, Luis, *Introducción al estudio del Derecho*, México, Porrúa, 2009.


Roldán, Carlos, “Teoría de los Derechos Humanos laborales”, en *Los Derechos Humanos Laborales*, México, 2017.


San Vicente Parada, Aída del Carmen, “ El derecho humano a la educación”, en *Praxis de la Justicia Fiscal y Administrativa*, vol. 28, 2020, p. 6.

Somavía, Juan, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, Organización Internacional del Trabajo, 2014. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf (fecha de consulta: 19 de septiembre de 2025).

Sobre los autores

Carlos Sergio Quiñones Tinoco.  Doctor en Derecho por la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), investigador adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UJED y catedrático de la UJED. <https://orcid.org/0000-0002-0682-6159> carlos.quinones@ujed.mx

Stephanie Guerrero Ramírez.  Maestra en Derecho por la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED). Profesora-investigadora adscrita al Instituto de Investigaciones Jurídicas UJED y catedrática de la UJED. <https://orcid.org/0009-0009-3288-4262> stephanie.guerrero@ujed.mx

Yazmín Elizabeth Vanoye Torres.  Maestra en Derecho por la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) y catedrática de la UJED. <https://orcid.org/0009-0001-0030-8772> yazmin.navoye@ujed.mx