

**IX CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EL TRABAJO DECENTE Y LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA  
PERSPECTIVA DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN MÉXICO**

**PONENCIA**

**DR. JULIO ISMAEL CAMACHO SOLÍS  
DR. MANUEL DE JESÚS ESQUIVEL LEYVA**

**PONENTES**

**CIUDAD DE GUATEMALA, GUATEMALA DEL 26 AL 28 DE FEBRERO DE 2014**

**Dr. Julio Ismael Camacho Solís, Licenciado en Derecho (Universidad Veracruzana), Licenciado en Administración de Empresas Maestro en administración Doctor en Derecho (grado obtenido con mención honorífica), Académico de Tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, investigador Nacional Nivel I del SNI-CONACYT, Investigador Miembro Honorífico Estatal del SEI-COCYTECH, académico Perfil Promep, Académico certificado por Anfeca; Miembro Activo de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Integrante de la Red Panamericana de Responsabilidad Social; Académico de Número y Subtesorero de la Junta Directiva Internacional de la Asociación Iberoamérica de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Dr. Guillermo Cabanellas, Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social, Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social; Vocal Internacional del Instituto Latinoamericano del trabajo y la seguridad social; Docente de Posgrado en Universidades Públicas y Privadas de México, Conferencista, Ponente en Congresos Nacionales e Internacionales, Autor de Capítulos de Libros, Artículos Arbitrados, Asesor Laboral. julioi\_camacho@hotmail.com.**

**Dr. Manuel de Jesús Esquivel Leyva, es profesor e investigador de tiempo completo titular “C” de la Facultad de Derecho de Culiacán de la Universidad Autónoma de Sinaloa, es desde el 20 de octubre de 1994, Doctor en Derecho con mención honorífica, por la Universidad Nacional Autónoma de México, se le otorgó el diploma y la medalla al mérito estudiantil Ignacio L. Vallarta, como el estudiante con más alto aprovechamiento académico de su generación, en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, cuenta con el reconocimiento de profesor e investigador de tiempo completo con perfil deseable, expedido por el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) de la Secretaria de Educación Pública (SEP) Federal, es par evaluador del Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), forma parte del Registro Conacyt de Evaluadores Acreditados (RCEA), actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I de CONACYT, es integrante del cuerpo académico “Derecho Público, Derecho Social y Derecho Privado” UAS-CA-260, miembro de la red jurídica Envejecimiento poblacional y protección social, forma parte del núcleo básico de profesores de la Unidad de Estudios de Posgrado (Maestría y Doctorado) de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Sinaloa, coautor de varios libros, de manera reciente los siguientes: TRIBUNALES CONSTITUCIONALES, ARGUMENTACIÓN JURÍDICA: TEORÍA Y PRACTICA, Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA Y LOS NUEVOS PARADIGMAS DEL DERECHO, conferencista magistral y ponente en diversos eventos e instituciones, tanto a nivel nacional como internacional. [eslemadejesus@hotmail.com](mailto:eslemadejesus@hotmail.com)**

## **EL TRABAJO DECENTE Y LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA PERSPECTIVA DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN MÉXICO**

*“... lo que se propugna en el Estado social de Derecho es un Estado que gobierne bien para garantizar orden, progreso y justicia que además en sus propias leyes se manifiesten.....”*

**Sumario: 1. Estado de Derecho y justicia. 2. El Derecho del trabajo vigente. 3. La flexibilidad y estabilidad en el trabajo. 4. El constitucionalismo social en México. 5. Internacionalización del Derecho del trabajo. 6. El trabajo decente y la protección social en la reforma laboral.**

### **Introducción**

El nacimiento de derecho del trabajo, surge como un intento de las sociedades en general de establecer normas jurídicas dotadas de una concepción humanista de justicia e igualdad social, lo cual debería incluir en las agendas políticas todo lo relevante a la protección social, mediante el trabajo decente; sin embargo el desarrollo de las normas del trabajo en los últimos tiempos aparece como un derecho difuso y confuso, el papel de las normas protectoras del trabajo cuya herramienta de justicia social son los derechos consagrados en sí mismos, ceden su vigencia y prestancia en el terreno de lo económico y garante de las políticas públicas.

La reforma laboral hecha en México en el año 2012, se inscribe en un proceso de varias reformas iniciadas en el mundo laboral contemporáneo desde los años ochenta, en el caso de México este proceso de adecuación al marco jurídico laboral está caracterizado por la flexibilidad en el ingreso, permanencia y retiro en el trabajo, en México las novedosas reformas no presentan grandes avances; sin embargo pudieran considerarse novedosos temas como la inclusión de conceptos de trabajo decente, describir el hostigamiento y el acoso sexual de manera sustantiva, la subcontratación, nuevas modalidades de contratación entre otros temas de singular importancia, así como la regulación de la productividad, la capacitación; la certificación de competencias, la transparencia sindical, por mencionar algunas generalidades.

## 1. Estado de Derecho y justicia

En su concepción original el Estado de Derecho se caracterizó por la ideología liberal, mediante cinco elementos o principios básicos; los cuales en conjunto están llamados a limitar la actuación del poder político, garantizando el ejercicio de las libertades individuales que está obligado a reconocer, proteger y respetar el propio Estado; posteriormente se agrega como sexto elemento a la democracia tridimensional a mencionar: 1) Generalidades, igualdad, certeza de la ley; 2) Soberanía popular; 3) División de poderes; 4) Límites de la discrecionalidad en el ejercicio de la autoridad administrativa; 5) Garantía y protección de los Derechos humanos fundamentales; 6) Democracia tridimensional.

Fue así que el Estado de Derecho se constituyó como el orden legal voluntario, creado desde dentro de la sociedad burguesa, bajo la sentencia de que solo es posible someterse a los mandatos de la ley y no a la voluntad inconstante y arbitraria de quienes ejercen el poder político. Pero no puede dejarse de recordar que esta construcción obedeció también a una finalidad concreta, inhibir al poder político para participar o invertir en el acontecer económico. Su misión será proteger y garantizar que las relaciones económicas se puedan dar en entera libertad; lo que, -ya se sabe- trajo como consecuencia el abuso y la arbitrariedad de los poderosos económicamente, que sobreexplotaron en condiciones infrahumanas a la mayoría de sus trabajadores; contrario al funcionamiento del Estado como garante del bien común; entendido este como la sumatoria de las condiciones de vida de todos, y no como promedio de unos pocos que poseen todo en abundancia, frente a la mayoría que carece de lo indispensable.

Surgió así la imperiosa necesidad de cambiar el esquema político, de modo que se pudieran superar los rigores de ese liberalismo individualista; cuyos extremos originaron una nueva crisis en la convivencia humana; precisamente al contradecir los postulados del bien común del supuesto contrato social; arribando a un segundo momento revolucionario, ahora protagonizado por la clase trabajadora. Con el que escribe otro punto de quiebre en la historia universal; otro fin de época. del Estado gendarme, policía, vigilante del orden y la legalidad, que supuestamente haría posible el crecimiento económico y, consecuentemente el mejoramiento de la calidad de vida de la mayoría; se pasó al Estado benefactor, paternalista y compensador, administrador público de enorme aparato burocrático. En efecto, con la intención de adaptar sus estructuras jurídico-políticas a las condiciones del desarrollo científico y tecnológico, y ante el crecimiento desmesurado de las necesidades económicas y sociales; aquel Estado abstencionista -del liberalismo fincado en el individualismo- se vio presionado a evolucionar; incorporando entre los elementos de la fórmula del Estado de Derecho diversos planteamientos de carácter social.

En efecto, el Estado social de Derecho, como fórmula evolucionada del moderno Estado liberal, buscó hacer compatibles en un mismo sistema, el capitalismo como modo de producción -más que como filosofía- y el reordenamiento social orientado a buscar un bienestar general. Aparece entonces la concepción de

“mercado”, como ámbito de intercambio en el que todos los que intervienen obtengan el máximo beneficio.

El ciudadano, que gracias al desarrollo científico y tecnológico en las comunicaciones, puede estar en el lugar de los acontecimientos, a la hora en que estos se suscitan y participar en ellos, entre otras razones, ya no se contenta con delegar sus poderes o entregar su soberanía, para sentarse que quienes lo representan tomen todas las decisiones y le resuelva todos sus problemas.

La historia demuestra que esta situación, en la medida que vuelve a la sociedad inactiva o ausente, deriva irremediabilmente hacia la configuración de poderes absolutistas –nuevos fascismos-, que se vuelven irresponsables, incontrolables y perpetuos, los cuales no pueden aceptarse sin retroceder en el devenir de la historia.

## **2. El derecho del trabajo vigente**

El hoy del Derecho del trabajo abarca, en nuestra opinión, los últimos 30 años, y se inicia con la crisis del petróleo a mediados de los años setenta, la carrera ascendente del Derecho del trabajo tuvo su final como refiere Ackerman(1997); en el año 1973 al estallar dicha crisis que conmovió a las economías occidentales y exigió la búsqueda de remedios o paliativos para superar el trance, trágicamente materializado en el desempleo, hasta ese momento, nadie discutía la idea de un derecho laboral unidireccional, progresivo, irreversible, que acumulaba derechos y beneficios a favor de los trabajadores, sin que existiera la posibilidad de una regresión peyorativa. La mencionada crisis puso en cuestión la idea del Derecho laboral y con ello comenzó a erosionar la ilusión de la sociedad de bienestar, construida quizás hasta con sentimentalismo en los años precedentes, por algo bautizados en Europa como los años gloriosos basado sobre todo en el espectacular resurgir de los países devastados por la guerra, seguidos de inusitados trabajos de construcción de la unidad europea.

Esa crisis y su secuela de empobrecimiento y desempleo, trajo consigo los primeros cuestionamientos al papel del Derecho laboral y las primeras acusaciones en su contra, al atribuírsele quizá sin fundamento la responsabilidad colateral de dichos acontecimientos; dos fueron a la sazón los conceptos dominantes: la concertación social y la flexibilidad; elementos que no se consideraban en los textos legales en relación al trabajo.

Que por un lado sin duda, deja claro que la misma OIT (2002) señaló la importancia de generar una amplia y colegiada discusión, sobre todo para implementar y resolver en un futuro la prevención y solución de conflictos de trabajo.

La justicia social debe ser hija predilecta del Derecho del trabajo, pues las relaciones existentes entre sus protagonistas son elementos esenciales de la producción. Protege y ampara al trabajador, por ser motor básico del progreso

económico y el desarrollo de la nación.

El Derecho del trabajo estudia y plantea la solución de múltiples problemas del quehacer laboral. Se mueve sin descanso en armonía con la cambiante realidad social. Los iuslaboralistas no pueden ni deben permanecer indiferentes y extraños frente a tales mutaciones.

### **3. La flexibilidad y estabilidad en el trabajo**

La flexibilización tiene muchas vertientes o perspectivas. Se aplica a los mercados de trabajo; a las nuevas tecnologías; a los sistemas de organización del proceso productivo; se habla de la flexibilidad funcional en la organización del trabajo, que implica el rompimiento de los sistemas tradicionales de especialización y crea la figura del trabajador polivalente o de habilidades múltiples.

El tema no es nuevo, ya que se ha hablado de la creación de un marco jurídico laboral flexible que estimule el desarrollo de una industria productiva que le permita competir en un mercado abierto y en una economía globalizada.

En México, el tema de la flexibilización laboral, ha sido motivo de divisiones y enconos. Unos, que atacan a ultranza el sistema neoliberal que hemos importado y consideran que la flexibilización de las normas laborales, no es otra cosa más que el aniquilamiento, destrucción, exterminio y supresión de las conquistas laborales, tanto legales, como extra legales o contractuales que implican una disminución en los derechos de los trabajadores, aduciendo que lo que desean los empresarios es una Ley Laboral retrógrada que les permita hacer lo que quieran, inclusive el abuso.

Otra corriente, establece que se le debe dar mayor flexibilidad a la Ley Laboral, con el fin de lograr un marco legal que estimule la productividad, la calidad y la competitividad de la industria en una economía abierta y globalizada, que atraiga a la inversión nacional y extranjera y fomente la creación de nuevas industrias, que en suma permita al País superar la grave crisis económica y las altísimas tasas de desempleo, sub-empleo y marginación que padece y encaminarlo hacia un crecimiento sostenido que robustezca el principio rector del derecho del trabajo que es, precisamente, el principio de estabilidad en el empleo.

No estamos de acuerdo, ni compartimos una opinión final o autoritaria con la llamada “desregulación” del Derecho del trabajo, pues consideramos que implica una contradicción en sus términos; toda vez que la función del derecho es esencialmente reguladora de la vida social. No obstante, debemos admitir las exigencias de una flexibilización laboral concebida no como el aniquilamiento de las conquistas y prerrogativas obreras, sino como una adecuación a las modalidades que impone la globalización económica y la realidad laboral en la actualidad, que conlleva una diversificación de la normatividad, conforme a las

variantes inherentes al trabajo. Sobre todos con las siguientes características del trabajo considerado por muchos como un bien social a mencionar las siguientes:

a. El trabajo “típico” se caracteriza por la prestación de un servicio por cuenta ajena, con carácter subordinado y mediante una retribución convenida. Esta relación laboral implica una garantía legal de tutela tendiente a la estabilidad en el empleo y a la indemnización por despido injustificado. En cuanto a la estabilidad en el empleo, en este tipo de trabajos, México tiene un sistema relativo sobre este principio fundamental, que representa un bastión para el Derecho del trabajo.

b. El trabajo “informal”, por su propia naturaleza es difícil atraerlo a la normatividad laboral, pues las causas que lo originan tienden precisamente a soslayar esa regulación; por lo que la diversidad de sus manifestaciones tiene que motivar el tratamiento jurídico y social apropiados. En nuestro país nada se ha hecho sobre el particular y día con día más personas engrosan las filas de este tipo de trabajo que representa por una parte una necesidad por falta de empleos, oportunidades y raquíuticos salarios y por la otra representa una lacra para la sociedad, ya que fomentan la competencia desleal y para el gobierno ya que no le tributan cantidad alguna. Se considera que en México de cada cinco personas en edad productiva, dos de ellas se encuentran en la economía informal.

En el primer semestre del año 2011, según las encuestas las empresas grandes y medianas de nuestro país redujeron su personal en un 32%; congelaron contrataciones y 27%; contrataron por tiempo determinado un 25%; contrataron por la vía del outsourcing un 21% y congelaron sueldos a los empleados de confianza un 19%.

c. El trabajo “autónomo”, este tipo de trabajo se caracteriza por el autoempleo.

d. El trabajo “temporal”, éste se justifica cuando la naturaleza de los servicios o la realización de una obra lo requiera, pero siempre hemos manifestado que estos trabajos son jurídicamente inadmisibles si se utilizan en forma generalizada, incurriendo en el *trabajo precario*, ya que son inestables y lesionan los derechos humanos del trabajador en detrimento de la productividad.

En México la regla general es la contratación por tiempo indefinido y los casos de excepción es el tiempo u obra determinados, los que se justifican, siempre y cuando se especifique en dichos contratos el porqué de su naturaleza de excepción, es decir, debe justificarse plenamente su naturaleza jurídica, ya que la Ley laboral mexicana protegía hasta antes de la reforma del año 2012 al hombre o mujer que trabajaban bajo dichos contratos, al establecer que si vencido el término en que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia; hoy en día existen nuevas modalidades que las hacen improrrogables, como el caso del contrato de capacitación inicial o a prueba, lo cual todavía representa algo incierto, lo que implicará una litigiosidad para demostrar la legalidad o inconstitucionalidad de las nuevas modalidades de contratación o duración de las relaciones laborales.

e. El trabajo en “categorías vulnerables”, llamadas así por la O.I.T. que deben atenderse de manera especial y que comprenden a jóvenes desempleados de larga duración, a trabajadores de edad avanzada y a los discapacitados, todos ellos con mayor riesgo de desempleo o de empleos mal remunerados.

Entendemos por estabilidad, el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no medie causa justa de despido y subsistan las causas y materia que dieron origen a la relación laboral.

Se entienden por causas que dan origen a la relación laboral, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios; y por materia de trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

Principio de estabilidad en el empleo se justifica desde varios puntos de vista:

I. El trabajo es por regla general el único patrimonio del hombre que labora, de ahí, que sea necesario para él, poderlo conservar.

II. La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, entre otros derechos sociales.

III. La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al trabajador y a su familia, seguridad y tranquilidad.

Este derecho a la permanencia en el trabajo, nació absoluto, después se hizo nugatorio y en la actualidad es relativo.

Se entiende por flexibilización a la libertad del empresario para contratar y disponer de la fuerza de trabajo. Busca eliminar todas las reglas de carácter laboral que impiden el libre funcionamiento del mercado y el de la organización del trabajo, en beneficio, lógicamente, del empresariado. Constituye la flexibilización una forma sui géneris de entender las relaciones del mercado de trabajo, desarrollada en el seno de un proceso más general llamado globalización.

La flexibilización laboral es impulsada y defendida por la mayoría de los gobiernos y el empresariado y emana de la ideología que respalda al proceso globalizador, propio del neoliberalismo. Para el neoliberalismo, en el mercado todos somos iguales y nos relacionamos como iguales, de manera tal que no tienen por qué existir condiciones especiales.

La flexibilización profundiza el dominio que ejercen los empresarios sobre los trabajadores y las relaciones laborales, para que el empresariado pueda actuar de acuerdo a sus propios intereses, haciendo tabla rasa de los correspondientes a los trabajadores.



La flexibilización desde el punto de vista del empleador: Significa la libertad para contratar y ejercer dominio sobre la fuerza de trabajo o, dicho en otras palabras, implica disponer de libertad plena para aprovechar sin trabas las disposiciones, cualidades y virtudes del trabajador. Mediante la flexibilización laboral se retorna a los tiempos en que el capitalismo carecía de limitaciones y progresaba sin controles, creando severas desigualdades sociales.

La flexibilización desde el punto de vista del trabajador: Significa la pérdida de valiosos derechos laborales y condiciones sociales, tales como:

- a. La seguridad en el empleo.
- b. Pago de salarios mínimos
- c. Protección contra la maternidad y enfermedad
- d. La indexación salarial.
- e. Derecho a las vacaciones.
- f. Compensación por tiempo de servicios.
- g. Protección contra los infortunios laborales
- h. Derecho a la seguridad social; es decir, fenece el carácter netamente protector del Derecho del trabajo.

Sin duda de este nuevo ambiente, es preciso ubicar que la conflictividad laboral diseñada por la doctrina como un signo o elemento para ser tomado en cuenta. El declive del discurso del disenso y la confrontación, como armas propias de la clase trabajadora, en clara oposición a un modo de producción económico que impide su emancipación como clase diferenciada, donde la lucha de clases pareciera estar vigente hoy más que nunca. Lo que daría un cambio de cultura, basado en la cooperación, la concertación y el dialogo social, estas condiciones estarían permitiendo redescubrir fórmulas procedentes del derecho en general, en una doble dirección; cubrir un amplia parcela de litigiosidad laboral no siempre resuelta por los tribunales con los instrumentos adecuados o más idóneos a los intereses en conflicto, y segundo, investigar nuevas áreas de resolución que, en ocasiones previenen frente a un conflicto más o menos inminente pero que también entrañan por sí mismas la proscripción del conflicto como posición definida frente al sistema.(Ramos Quintana;2003).

Lo que atañe que los conflictos individuales y los de índole colectivo hoy en día resultan complejos y costosos, y algunos casos por demás inútiles generando además una enorme carga social amén del deterioro económico y perdida financiera para las partes en conflicto, llámense trabajadores de manera individual contra patrones o empresas determinadas, conflictos entre sindicalizados, no sindicalizados, así como conflictos intergremiales, cobijados muchas veces, más por una lucha ideológica o de poder, que de verdaderos derechos adquiridos o latentes.

#### **4. El constitucionalismo social en México**

Sin duda alguna que México fue el primer país del mundo en elevar a rango constitucional el derecho al trabajo, fincado en una base social por demás reconocida, buscando con ello igualar las diferencias entre el capital y el trabajo, característica para garantizar los derechos sociales de los trabajadores, los derechos laborales han sido siempre factores determinantes en las economías de los países libres, pero también han estado ausentes en los llamados países totalitarios o de gobiernos anárquicos, el derecho del trabajo es un elemento de vital importancia para la existencia de la competencia leal entre países, pasando a formar parte esencial dentro del derecho internacional.<sup>1</sup>

Por ello México junto con diversos países ha suscrito variados y diversos convenios internacionales ante la organización internacional del trabajo, sin soslayar la importancia que la directriz de este organismo ha fincado sobre el trabajo decente con todos los matices que eso conlleva.

## **5. Internacionalización del Derecho del trabajo**

La internacionalización económica de los últimos años ha traído consigo un nuevo desorden mundial, cuya expresión más notoria se está viendo en las distintas normativas internacionales, creadas a objeto de garantizar y proteger los derechos del inversor, en detrimento de la autorregulación de los Estados, produciéndose con ello un desequilibrio regulador en las regiones y subregiones, en la perspectiva que a eso le otorgan los procesos de integración, y es en virtud de ello que esta se encuentra frente a la necesidad de plantear un rediseño de sus posturas centrales, es decir de una agenda en este caso laboral, tomando para ello en cuenta elementos tan importantes como son la supranacionalidad, la democracia y el desarrollo. Es evidente que las circunstancias internacionales de los últimos años estén condicionando una serie de transformaciones económico-jurídicas con consecuencias político-sociales muy importantes a la hora de establecer sobre todo las bases de los nuevos diseños de pacto social emergentes, a raíz de la crisis social y del fracaso del modelo capitalista imperante en la región.

Todo esto unido al esquema que plantea la internacionalización económica, no hace sino coadyuvar a la creación de nuevas figuras, eso sí a partir de las ya existentes promoviendo una mutación de estas a través de la jurisprudencia que se establece desde la “nueva interpretación” que se dan no solo a los derechos, que devienen tanto de los sujetos, cuanto de los actores del escenario internacional y que no hacen sino confundir los papeles y por ende los fines.

---

<sup>1</sup> Sin duda para muchos laboristas de América en general el Artículo 123 Constitucional forma parte de la referencia de estudiosos del Derecho del trabajo para citar el constitucionalismo social basado en lo que esta disposición causó desde su promulgación por el constituyente mexicano de 1917, por ello al considerarla la primera en un país que venía saliendo de un conflicto social se le considera vanguardista.

Esto sin duda a su vez ha derivado en la búsqueda de los canales adecuados a fin de responder a este tipo de preocupación, y en este sentido objetivamente planteada se encuentra la figura jurídica de la expropiación indirecta, la misma que se origina en el principio de la desregulación estatal, lo cual no hace sino reflejar que la política económica implementada a raíz de los ajustes estructurales en los países latinoamericanos y que en su momento ayudó a la consolidación de una normativa orientada a la hegemonía de los intereses transnacionales.

Estos hechos han contribuido a afectar seriamente los principios laborales y la credibilidad de los procesos de integración regional y subregional, en tanto implican fundamentalmente el sostenimiento de una concordancia que en algunos casos pone de manifiesto el conflicto de la policentricidad. Probablemente porque responde al fenómeno de la redefinición del dominio mundial que se ha dado después de la guerra fría y como producto de una política de privatizaciones en un contexto amparado por el libre comercio, que no plantea sino la necesidad de contar con elementos que otorguen la sensación de seguridad jurídica y de estabilidad económica. Porque lo que sí es evidente es que en concordancia con la tendencia imperante fundamentalmente a la hora de referirse al ámbito económico, es imposible negar la relación que estos mecanismos han adquirido en función de los derechos laborales, los mismos que parecen ser “desconocidos” o “prescritos” ante la nueva modalidad de preeminencia de principios civilistas, que no hacen sino demostrar que la jurisprudencia que se va sentando deviene necesariamente de los parámetros planteados por su interpretación y aplicación, los cuales se dan en un contexto donde la organización de los trabajadores ha sido debilitada por la desregulación financiera.

Lo cierto es que todos estos elementos pasan por la consideración de tres ejes temáticos vinculados al contexto laboral como son: la supranacionalidad, la democracia y el desarrollo.

## **6. El trabajo decente y la protección social en la reforma laboral**

Sin duda alguna es de destacar la incorporación por lo menos en una definición sustantiva que incluye la noción de trabajo decente o digno, particularmente el artículo 2 reformado de la Ley federal del trabajo, establece que en las normas de trabajo deberán además de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la anhelada justicia social, también deberán tener como finalidad propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, novedoso inserto que retoma la noción de trabajo decente y su establecimiento y seguimiento que la propia OIT estableció desde 1998. Asimilando de manera paralela la noción de trabajo decente a la de trabajo digno, esta última denominación que cerca de parecer más congruente se hace similar y entendible a lo que se concibe como trabajo decente.

Entendido de ese modo la Ley federal del trabajo recientemente reformada, se habrá de entender y justificar que es aquella en la que se respetará plenamente

la dignidad humana del trabajador sujeto de una relación laboral, por lo que no debe existir discriminación en general, ni mucho menos en lo laboral por origen étnico o nacionalidad, género, salud, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social, se debe percibir un salario remunerador, entre otras a destacar, la capacitación, productividad, condiciones óptimas de seguridad e higiene. Además de incluir el respeto irrestricto a los derechos colectivos, cómo la libertad de asociación, la autonomía, el derecho de huelga y la contratación colectiva.

En ese mismo orden, el artículo 2 manifiesta de manera singular la noción de igualdad sustantiva o de hecho de la igualdad entre trabajadoras y trabajadores sin distinción de género alguno frente al patrón o patrones, lo cual de suyo propio supone el acceso a las mismas oportunidades, se consigue por lo menos en la intención eliminar la discriminación contra las mujeres que vulnera y lesiona el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

La noción de trabajo decente contemplada en la nueva reforma laboral, sin duda resulta muy importante y de vital trascendencia para el ámbito laboral que puedan tener, por lo que las expectativas son de alguna manera alentadoras.

Ello es sin duda una plataforma de garantía que los trabajadores en general en México deberán contar un ingreso suficiente para una alimentación adecuada, vivienda, agua y saneamiento, educación, estar en buena salud, así como poder participar en la vida cultural, para expresarse libremente y compartir conocimientos e ideas; todos estos son derechos humanos.

Derechos que consagrados como protección social de los que cada persona debería gozar en todo momento. Derechos que generan unas sociedades más sólidas, más justas y más cohesionadas, que constituyen, a su vez, el fundamento para una paz y una prosperidad a largo plazo. Un conjunto básico de derechos y transferencias sociales esenciales, monetarias y en especie, con fines de aportar un ingreso mínimo y una seguridad mínima de los medios de subsistencia a todos, y de facilitar una demanda efectiva y el acceso a bienes y servicios esenciales.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. (1998). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

Fauchère, Béatrice y otros. (2004). La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta ¿nuevos retos o viejos debates? Bélgica: Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD). (2000). Promoción de empresas socialmente responsables en países en desarrollo: el potencial y las limitaciones de las iniciativas voluntarias. (Informe del taller organizado por UNRISD. Ginebra.

Krotoschin, Ernest. (1987). Manual de derecho del trabajo. (3ª Ed.). Buenos Aires: Depalma.

Mujica, Javier y Campana, David. (2009). Códigos de conducta y derechos humanos en el trabajo: abriendo nuevos horizontes. Perú.

Ramírez, Braulio. (2001). *Usos y costumbres en materia laboral*. En: Diccionario de derecho del trabajo. México: Porrúa.

Van der Laat, Bernardo. (2000). “La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado.” En Revista de ciencias jurídicas. (No. 103). Costa Rica: Colegio de Abogados; Universidad de Costa Rica.