

## Derechos humanos en las empresas mexicanas: clave para el desarrollo económico

Human rights in Mexican companies: key to economic development

Direitos humanos nas empresas mexicanas: chave para o desenvolvimento econômico

Adriana del Carmen Sánchez Trinidad <sup>1</sup>, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0547-7783>

María Carolina Leue Luna, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6906-4972>

Rocío Guadalupe Sosa Peña, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4949-9984>

María Teresa de Jesús Balcázar Sosa, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2529-3876>

Rosa del Carmen Sánchez Trinidad\*, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6614-0685>

<sup>1</sup>Universidad Popular de la Chontalpa, Cárdenas, Tabasco México.

\*Autor para correspondencia: [rosa.sanchez@upch.mx](mailto:rosa.sanchez@upch.mx)

### RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo dar a conocer los derechos humanos a que son acreedores por mandato Constitucional los empleados y que tienen la obligación de respetar los empleadores en las empresas, estos pueden ser de índole público o privado, en el contexto que, a ojos de la ley debe de prevalecer la igualdad, es decir, toda persona, llámese física o jurídica deberá de contar con los mismos mecanismos de defensa y oportunidades para defenderse ante cualquier instancia legal, adquiriendo derechos y obligaciones que salvaguardaran las entidades judiciales en el estado. Antes de operar la reforma Constitucional realizada el diez de junio del año 2011, los derechos humanos eran conocidos con otros adjetivos. Para poder desarrollar este tema tenemos que hacer mención que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la protección Universal de los derechos Humanos Fundamentales, esto se da a conocer mediante la Declaración universal de derechos Humanos, lo anterior en 1948. Esta última, actualizándose a los tiempos que vivimos hoy en día a exigencia de la sociedad y en pro del respeto a la figura de la persona.

**Palabras clave:** derechos humanos, desarrollo económico, empresa.

### ABSTRACT

This proposal is made in order to make known the human rights that employees are entitled to by constitutional mandate and that employers are obliged to respect in companies, whether public or private, in the context that, in the eyes of the law, equality must prevail, that is, every person, whether physical or legal, must have the same defense mechanisms and opportunities to defend themselves before any legal instance, acquiring rights and obligations that will safeguard the judicial entities in the state. Before the Constitutional reform of June 10, 2011, human rights were known by other adjectives. In order to develop this topic, we must mention that the General Assembly of the United Nations adopted the Universal Protection of Fundamental Human Rights, this through the Universal Declaration of Human Rights, the above in the year 1948. The latter, updated to the times we live in today at the demand of society and in favor of respect for the figure of the person.

**Keywords:** human rights, business, economic development.

### RESUMO

Este artigo tem como objetivo conscientizar sobre os direitos humanos aos quais os empregados têm direito constitucionalmente e que os empregadores nas empresas são obrigados a respeitar. Esses direitos podem ser públicos ou privados. Perante a lei, a igualdade deve prevalecer. Ou seja, toda pessoa, física ou jurídica,

deve ter os mesmos mecanismos de defesa e oportunidades para se defender perante qualquer autoridade legal, adquirindo direitos e obrigações resguardados pelas entidades judiciais do Estado. Antes da reforma constitucional implementada em 10 de junho de 2011, os direitos humanos eram conhecidos por outros adjetivos. Para desenvolver este tópico, devemos mencionar que a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a proteção universal dos direitos humanos fundamentais, conforme expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. Esta última foi atualizada para refletir os tempos em que vivemos hoje, a pedido da sociedade e em apoio ao respeito à pessoa humana.

**Palavras-chave:** direitos humanos, desenvolvimento econômico, negócios.

Recibido: 9/1/2025 Aprobado: 14/2/2025

## Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha transformado en un elemento crucial para las empresas en todo el mundo, principalmente por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las empresas mexicanas adoptan prácticas y estrategias de RSE con el objetivo de contribuir al contexto social y ambiental, pero también buscan cumplir los ODS establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2011) (Hernández et al., 2024).

La RSE tiene como objetivo que las empresas se integren y consideren políticas éticas, sociales y ambientales dentro de todas sus operaciones y decisiones estratégicas (Gutiérrez & González, 2009). En México, las instituciones laborales pueden desempeñar un papel fundamental para contribuir al logro de los ODS. La importancia de la RSE como estrategia empresarial en las empresas mexicanas permiten alinear los requerimientos de los ODS para generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, sin embargo, deben asumir el respeto a los derechos humanos de los trabajadores que sustentan estas empresas (Hernández *et al.*, 2024).

Los derechos humanos se recogen en diversas características encaminadas a respetar los principios rectores del ser humano, procurando la protección más amplia y donde más le favorezca (Ruggie, 2013).

Para mayor comprensión y aceptación plausible, los Derechos Humanos se aterrizan basándose lúdicamente en la dignidad del ser humano (Crespo & Cabrera, 2024). Teniendo que ser de observancia por el Supremo Poder de la Federación, los derechos humanos están regidos por cuatro principios fundamentales, los cuales se mencionan para apoyar el desarrollo de esta propuesta de ponencia. Estos principios son: la Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad y Progresividad. Además, estos derechos son aplicables a todos los países que forman parte de los tratados internacionales y sus derivados en materia de derechos humanos (Comisión de Derechos Humanos México, 2024).

Dentro del estado de derecho, las personas cuentan con una red de protección que les permite desarrollarse en ambos sentidos de libertad para elegir un camino de desarrollo personal. Esta libertad abarca el derecho a un trabajo digno, entendiendo el anterior como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional. De igual manera, la dignidad debe garantizar a los trabajadores un trato honorable por el mero hecho de su naturaleza humana (Agudelo *et al.*, 2017).

Tomando en cuenta lo mencionado, los derechos humanos se aplican a todos los individuos sin discriminación alguna, ya sea por raza, color, religión, creencias, identidad sexual, nacionalidad o grupo étnico. Además, estos derechos son interdependientes, lo que significa que están relacionados y dependen unos de otros, que un derecho humano va de la mano de otro, sin perder su autonomía, o lo que es igual, no se puede disfrutar uno sin el otro, no pueden estar separados, siempre tienden a estar en constante movimiento mediante la actualización para su gradual progreso en pro de la persona (Muñoz & Parra, 2023).

En México, se considera que la emergencia de los derechos humanos como un discurso político fue una consecuencia del neoliberalismo, la reorganización social y el debilitamiento del corporativismo (Friedman, 2020). En este contexto, la creación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos por decreto presidencial en 1990, un año después de la fundación de la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH), ilustra cómo se oficializa e institucionaliza una agenda nacional de derechos humanos (Rocha *et al.*, 2024). En conjunto, los anteriores momentos y circunstancias proporcionan un marco de referencia sobre el contexto en el que se establece la CMDPDH, facilitando una comprensión externa de los eventos que prevalecen en el espacio público cuando la organización inicia sus actividades (Andrade, 2024).

Los Derechos Humanos mexicanos tienden a estar acorde a los tiempos, es decir, se actualizan según la norma y necesidades que se viven las personas en los periodos de vida actual. Desde una perspectiva moral y social, los derechos humanos salvaguardan la dignidad de las personas (Lafferriere, 2024). Entendido esto, en el

ámbito de la justicia fiscal, se reconocen dos tipos de personas: la persona física y la persona moral, también conocida como jurídica. Ahora bien, surge la pregunta: ¿cómo se puede diferenciar una de otra? (Martínez, 2013).

Para Martínez (2013) la diferencia entre persona física y moral es la siguiente: el primero la identidad es nombre, curp, estado civil, ine, el segundo se identifica por su Razón Social. La legislación jurídica fiscal de acuerdo a la legalidad de Impuesto sobre la renta describe que:

Una persona física es un individuo que lleva a cabo actividades económicas, como vendedor, comerciante, empleado o profesionista, y que posee derechos y obligaciones. Los regímenes para las personas físicas se categorizan según sus actividades e ingresos (Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2025).

Por otro lado, una persona moral es una entidad jurídica conformada por individuos (personas físicas o morales) que se agrupan para lograr un propósito común. Aunque no tienen existencia material o física, la ley les confiere capacidad jurídica para adquirir derechos y obligaciones (Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2025). En este artículo, es necesario identificar las principales prácticas empresariales que vulneran los derechos laborales en México, especialmente en sectores con alta precariedad laboral.

## **Materiales y métodos**

El presente artículo de investigación es de carácter descriptivo. Para ello se utiliza el paradigma dialéctico materialista. Con el empleo del método histórico-lógico que permite analizar el estudio los derechos humanos en el contexto empresarial, teniendo en consideración la interrelación con los distintos factores que la condicionaron desde lo económico, lo político, social y cultural pudiendo considerar sus causas y consecuencias. El analítico-sintético permite evaluar el comportamiento de los derechos humanos en el contexto empresarial, teniendo en cuenta las particularidades contextuales y su incidencia en el contexto de estudio, de la bibliografía consultada, y llegar a conclusiones sobre las peculiaridades de la misma. Del mismo modo se utiliza la técnica de revisión bibliográfica. La misma permite analizar la información relacionada objeto de estudio y sus potencialidades para valorar los derechos humanos en el contexto empresarial en México.

La indagación se desarrolló en México, un país que enfrenta desafíos significativos en la regulación de los derechos laborales debido al incumplimiento del marco legal que garantiza la protección de los derechos humanos en el contexto laboral. Este contexto es particularmente relevante dado que México, como muchos países en desarrollo, se encuentra en una posición única donde la adopción de altos índices de incorporación laboral y creciendo rápidamente, pero las estructuras regulatorias aún están en fase de cumplimiento real.

La presente investigación adopta una metodología de revisión bibliográfica crítica con enfoque cualitativo, orientada a identificar, examinar y analizar las principales manifestaciones de los derechos humanos en el ámbito laboral empresarial mexicano. Esta estrategia metodológica permite reconstruir el estado del conocimiento en torno al comportamiento de los actores sociales —empleadores y trabajadores— dentro del contexto legal e institucional, con énfasis en las relaciones de poder, la desigualdad estructural y la interpretación jurídica contemporánea de los derechos fundamentales.

El método utilizado permite una sistematización teórica basada en el análisis documental de fuentes secundarias: artículos científicos, informes institucionales, tratados internacionales, reformas jurídicas recientes y estudios empíricos en materia laboral. Se recurre a textos normativos clave como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, y los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, así como a bibliografía académica reciente.

En el proceso de análisis, se definieron dos ejes conceptuales como indicadores clave:

1. Igualdad ante la ley, entendida como principio rector del derecho y garantía fundamental consagrada en el artículo 1º de la Constitución mexicana y en tratados internacionales sobre derechos humanos.
2. Silogismo en la empresa y su desarrollo económico, como herramienta analítica para comprender la lógica jurídico-económica detrás de las decisiones empresariales que inciden en la calidad del empleo y la dignidad del trabajador.

Se apoyan los planteamientos con los aportes de autores como Hernández et al. (2024), quienes reflexionan sobre el desplazamiento de los intereses puramente económicos hacia una visión de responsabilidad social empresarial; Momaya (2020), quien destaca la necesidad de adaptar las organizaciones a los cambios sociales con un enfoque holístico de derechos humanos; y el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2019), que documenta las limitaciones estructurales del modelo laboral mexicano frente a los estándares internacionales establecidos en tratados como el T-MEC.

El análisis bibliográfico se ha enfocado en fuentes publicadas en los últimos diez años, para asegurar la actualidad del debate jurídico-social, sin perder de vista textos fundacionales y reformas estructurales (como

la de 2021 a la Ley Federal del Trabajo), que han marcado transformaciones significativas en el ámbito laboral mexicano.

Con esta metodología, se busca no solo describir el problema, sino también develar los vacíos jurídicos, las prácticas empresariales regresivas y las resistencias institucionales, a fin de proponer caminos hacia una cultura laboral más justa, ético y respetuoso de los derechos humanos.

El análisis de los resultados se realiza a través de las valoraciones holísticas que desde el contexto mexicano expresan en una realidad de expresión del derecho laboral en instituciones laborales de este territorio.

## **Resultados y discusión**

Como Igualdad ante la ley: fundamento jurídico y contradicciones prácticas en el contexto laboral mexicano

El principio de igualdad ante la ley constituye uno de los pilares fundamentales del Estado de derecho y de los sistemas democráticos contemporáneos. Desde una perspectiva jurídica, este principio se encuentra consagrado en el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano, y prohíbe toda forma de discriminación. Así mismo, el Artículo 123 constitucional especifica los derechos laborales mínimos que deben respetarse en las relaciones de trabajo, sean del sector público o privado. Sin embargo, la brecha entre el marco legal y la práctica cotidiana en las empresas mexicanas pone en evidencia una contradicción sistemática que margina al trabajador y perpetúa una estructura laboral asimétrica.

En el plano teórico, el concepto de igualdad ha sido objeto de múltiples interpretaciones. Autores como John Rawls (1971) proponen una noción de justicia distributiva basada en la equidad, que no solo exige igualdad formal, sino también igualdad de oportunidades reales para todos los individuos. Desde esta perspectiva, la igualdad ante la ley no se limita al acceso abstracto al derecho, sino que requiere condiciones estructurales que garanticen la capacidad de ejercerlo. En el contexto laboral mexicano, esta igualdad se ve comprometida por desigualdades sociales, económicas y educativas, como se ha documentado ampliamente en estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha señalado la persistencia de condiciones laborales precarias, bajos salarios, y limitada protección social en sectores como la maquila, el comercio informal o el trabajo agrícola.

El sociólogo Pierre Bourdieu (1980) aporta una visión complementaria, al señalar que el campo laboral está regido por relaciones de poder que tienden a reproducir estructuras de dominación. En este sentido, aunque la ley prescriba igualdad, en la práctica los agentes no se encuentran en condiciones simétricas para hacer valer sus derechos. El trabajador, al carecer de capital económico, jurídico o cultural, queda subordinado frente al empleador, que domina los mecanismos de interpretación, aplicación y negociación del derecho laboral. Este déficit de agencia convierte a la igualdad ante la ley en una promesa formal sin contenido sustantivo, reproduciendo una cultura laboral donde prevalece la obediencia por necesidad y el temor a la represalia.

Desde un enfoque más específico, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha desarrollado criterios de interpretación progresiva de los derechos fundamentales. Por ejemplo, el Protocolo de Actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos laborales (SCJN, 2020) establece que el juez debe actuar con perspectiva de derechos humanos y privilegiar el principio pro persona. No obstante, la eficacia de estas disposiciones depende de que los trabajadores conozcan sus derechos, tengan acceso a representación legal adecuada y puedan acudir a instancias imparciales que garanticen una resolución efectiva. En la realidad mexicana, el acceso a la justicia laboral continúa siendo un proceso complejo, lento y costoso, sobre todo para quienes carecen de recursos y viven en zonas marginadas.

Investigaciones recientes, como la de García (2018), revelan que el 62.1% de los trabajadores mexicanos consideran que sus derechos laborales son poco o nada respetados, lo cual pone en evidencia la persistencia de una brecha entre el ideal constitucional de igualdad y su realización práctica. Esta percepción se agrava por la naturalización de ciertas prácticas empresariales que infringen la ley con total impunidad, como la evasión de responsabilidades patronales mediante la subcontratación (outsourcing), el hostigamiento laboral (mobbing), la negación de vacaciones o aguinaldos, y la imposición de jornadas laborales que exceden los límites legales establecidos por el artículo 61 de la LFT.

A pesar de las reformas laborales recientes, como la de 2019 y 2021, que han buscado erradicar el outsourcing ilegal y garantizar el acceso a la justicia laboral mediante tribunales especializados, la realidad social aún muestra un rezago considerable. Este desfase ha sido analizado por Ocampo (2022), quien sostiene que la corrupción y la falta de voluntad política en ciertos sectores empresariales y gubernamentales obstaculizan

la implementación efectiva de la ley, vulnerando el principio de igualdad y acentuando la asimetría entre los actores laborales.

Desde un enfoque de derechos humanos, organismos como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y la Red de Empresas y Derechos Humanos en América Latina han llamado a que las empresas adopten principios de debida diligencia para prevenir abusos laborales y promover un entorno justo. Esto implica que el respeto por la igualdad ante la ley debe ser no solo un mandato externo, sino también una práctica interna voluntaria que se traduzca en políticas corporativas, códigos de ética, capacitación al personal directivo y mecanismos de denuncia accesibles para los trabajadores.

En síntesis, el principio de igualdad ante la ley, aunque ampliamente reconocido en el marco jurídico mexicano, enfrenta una fuerte resistencia en su aplicación práctica dentro del entorno empresarial. Esta disociación entre norma y realidad demanda una revisión profunda del modelo laboral, que no solo imponga sanciones, sino que promueva una cultura de legalidad y justicia social en la que el trabajador deje de ser visto como un recurso explotable y sea reconocido como sujeto de derechos plenos, con dignidad, voz y participación efectiva.

### El Silogismo en la Empresa y su Desarrollo Económico

El concepto de silogismo empresarial, trasladado al análisis jurídico-laboral, alude a la lógica estructural con la que operan muchas empresas para maximizar su desarrollo económico, aun cuando ello implique sacrificar el cumplimiento de derechos laborales fundamentales. En este contexto, el silogismo se expresa de la siguiente forma: “si la empresa existe para generar ganancias, y los costos laborales reducen dichas ganancias, entonces los derechos laborales son un obstáculo económico”. Esta argumentación implícita ha guiado históricamente prácticas empresariales que tienden a invisibilizar la dimensión humana del trabajo, privilegiando la productividad, la rentabilidad y la reducción de costos por encima de principios éticos y legales.

Diversos estudios recientes en el campo de la administración, el derecho y la sociología económica han denunciado este sesgo estructural en el modelo empresarial. Por ejemplo, Hernández et al. (2024), en un artículo publicado en la Revista Latinoamericana de Derecho Social, argumentan que muchas empresas mexicanas todavía reproducen un esquema taylorista de gestión, centrado exclusivamente en el rendimiento económico, lo cual entra en conflicto con los principios de sostenibilidad social y justicia laboral. Según estos autores, mientras no se transforme el paradigma empresarial hacia uno basado en la corresponsabilidad y la inclusión, el desarrollo económico seguirá sustentándose en la precarización del trabajador.

Este planteamiento coincide con los hallazgos de Momaya (2020), publicados en la *International Journal of Organizational Analysis*, quien sostiene que las organizaciones que operan bajo una lógica lineal de ganancia inmediata y reducción de costos son más vulnerables ante los cambios sociales disruptivos, especialmente cuando descuidan el capital humano como activo estratégico. Momaya propone un enfoque holístico de gestión empresarial, que articule los objetivos financieros con el respeto por los derechos humanos, la equidad laboral y la sostenibilidad medioambiental.

En el caso mexicano, este conflicto se ha evidenciado de forma clara en los sectores industriales orientados a la exportación —como el automotriz y el de la maquila—, donde el desarrollo económico ha ido acompañado de violaciones sistemáticas a los derechos laborales. Tal como lo documenta el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP, 2019) en su informe sobre el impacto del T-MEC, una parte significativa de los socios comerciales de México han señalado que la debilidad institucional del país en la protección de derechos laborales representa una forma de competencia desleal. En respuesta a ello, el Capítulo 23 del T-MEC incorpora cláusulas vinculantes en materia de libertad sindical, negociación colectiva, erradicación del trabajo infantil y promoción de la equidad de género.

A nivel constitucional, la Reforma de 2011 en materia de derechos humanos, que modificó los artículos 19, 102 y otros, y la Reforma Laboral de 2019–2021, buscan establecer un nuevo marco jurídico que articule el desarrollo económico con el respeto por la dignidad humana del trabajador. Sin embargo, la implementación práctica de estas reformas ha sido limitada. En muchos casos, las empresas mantienen estrategias jurídicas evasivas —como la simulación de contratos, la subcontratación encubierta o la fragmentación de la jornada laboral— que buscan preservar el beneficio económico bajo la apariencia de cumplimiento legal.

Desde el plano teórico, esta contradicción puede analizarse a la luz del pensamiento de Amartya Sen (1999), quien en su teoría del desarrollo humano sostiene que el crecimiento económico no puede ser entendido como un fin en sí mismo, sino como un medio para expandir las capacidades y libertades de las personas. Sen subraya que un verdadero desarrollo debe crear condiciones para la libertad de elección, el acceso a oportunidades dignas y la participación plena en la vida social. En este sentido, un modelo empresarial que

basa su progreso en la explotación o marginación del trabajador no solo es injusto, sino también ineficiente y moralmente insostenible.

Asimismo, el enfoque del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en sus principios rectores sobre empresas y derechos humanos, establece que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, más allá de lo que exige la ley, adoptando políticas de debida diligencia y reparación ante posibles afectaciones. Esta visión va en contra del silogismo empresarial dominante, que posiciona al trabajador como un medio y no como un fin en la cadena productiva.

En la práctica, como señala Ocampo (2022) en la Revista de Ciencias Sociales y Administración, el problema no radica únicamente en el diseño institucional, sino en la cultura empresarial que sigue considerando al trabajo como un costo a minimizar. Para Ocampo, esta visión ha erosionado las bases del contrato social laboral y ha alimentado un sistema económico excluyente. Las empresas que adoptan políticas laborales centradas en la dignidad del trabajador no solo mejoran su desempeño financiero a largo plazo, sino que también fortalecen su legitimidad social y sostenibilidad operativa.

Por tanto, el silogismo empresarial tradicional debe ser sustituido por una nueva lógica ética y estratégica: “si el trabajador es el motor del desarrollo empresarial, entonces su bienestar y dignidad son condiciones necesarias para el éxito económico”. Esta transformación requiere un rediseño estructural de las relaciones laborales, la incorporación de políticas empresariales con enfoque de derechos humanos, y un compromiso activo de los sectores público y privado en la creación de entornos laborales justos, seguros y equitativos.

En conclusión, los resultados de esta revisión muestran que existe una tensión estructural entre el modelo económico-empresarial tradicional y los principios fundamentales del derecho laboral y los derechos humanos. La superación de este conflicto exige una nueva forma de pensar y organizar el trabajo, en donde la justicia social no sea un obstáculo al desarrollo, sino su fundamento más sólido.

“Diversas investigaciones recientes (Hernández et al., 2024; Momaya, 2020; Ocampo, 2022) han coincidido en que el modelo empresarial predominante en México tiende a privilegiar la rentabilidad económica sobre la dignidad y los derechos de los trabajadores. Estos estudios ofrecen evidencia empírica y teórica que valida los hallazgos de esta investigación, particularmente en lo relativo a la simulación de la igualdad ante la ley y la reproducción de un silogismo empresarial excluyente del factor humano.”

El análisis bibliográfico ha demostrado que estas conductas no solo violan la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos —en particular los artículos 1º, 5º y 123—, sino que también contradicen los compromisos internacionales asumidos por México en tratados como el T-MEC y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU. Autores como Hernández et al. (2024), Ocampo (2022) y Momaya (2020) coinciden en que mientras no se modifique la lógica estructural de las organizaciones para incluir un enfoque de derechos humanos, el progreso económico seguirá edificándose sobre la precarización laboral.

Aún existen un conjunto de aspectos asociados al derecho laboral en las instituciones públicas y privadas en México que desde la “Igualdad Ante La Ley” y “El Silogismo en la Empresa y su Desarrollo Económico”, deben reformarse y actualizarse en función del cumplimiento del derecho laboral y la protección al trabajador, que significa además la propia protección a la empresa y sus sistema de rendimiento y aporte social. Soslayar estos procesos de justicia y transparencia de la jurisprudencia conlleva a la eliminación y discriminación de la fuerza laboral y su sentido humanista en las instituciones laborales mexicanas.

## CONCLUSIONES

En cumplimiento del objetivo de identificar las principales prácticas empresariales que vulneran los derechos laborales en México, especialmente en sectores con alta precariedad laboral, este estudio ha revelado una serie de mecanismos estructurales, jurídicos y culturales que perpetúan la desigualdad en el entorno empresarial. Se evidenció que muchas empresas, especialmente en industrias intensivas en mano de obra como la maquila, el comercio informal o el sector agroindustrial, implementan prácticas sistemáticas de evasión de responsabilidades patronales: subcontratación encubierta, jornadas laborales extendidas sin remuneración proporcional, negación de prestaciones básicas, y ausencia de mecanismos eficaces de queja y reparación para los trabajadores.

Estas prácticas se sustentan en una lógica empresarial centrada en la maximización de beneficios a corto plazo, donde el trabajador es considerado un costo y no un sujeto de derechos. Esta visión ha llevado a reproducir un “silogismo empresarial” que justifica la omisión de los derechos laborales bajo argumentos de competitividad y supervivencia económica, desplazando la responsabilidad ética y legal de las empresas hacia el Estado o el propio trabajador.

De este modo, se concluye que la vulneración de los derechos laborales en México no es un fenómeno aislado ni circunstancial, sino el resultado de una cultura empresarial permisiva, una débil fiscalización institucional y un bajo nivel de educación jurídica en la clase trabajadora. Frente a este panorama, resulta imprescindible rediseñar las políticas públicas y empresariales para garantizar condiciones laborales dignas, impulsar la cultura de legalidad, fomentar el sindicalismo democrático y fortalecer la corresponsabilidad entre Estado, empresa y trabajador.

Solo así se podrá avanzar hacia un modelo de desarrollo económico sostenible, donde la rentabilidad de la empresa no se construya a costa de la dignidad del trabajador, sino que ambos se fortalezcan de manera mutua y ética.

Es preciso señalar además, que la reforma del 2021 busca un equilibrio más justo entre los trabajadores y los medios de producción, aunque sigue generando diversas críticas por parte de los empleadores, especialmente las empresas, que enfrentan mayores responsabilidades y gastos imprevistos debido a la implementación de mecanismos más estrictos en defensa de los derechos laborales. Sin embargo, este sistema podría garantizar la estabilidad de estos órganos laborales y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

## Referencias bibliográficas

- Agudelo, C. A., Cruz, J. R., & Saavedra, M. R. (2017). Trabajo Digno y Decente: Una Mirada desde la OIT para la Generación de Indicadores para las Pyme Mexicanas y colombianas. *Visión de futuro*, 21(2). [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082017000200003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200003)
- Andrade, I. G. (2024). Defensa y constitucionalización de los derechos humanos en México. La expertise de la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos. *Tramas y Redes*, (7), 39-58. <https://tramasyredes-ojs.clacso.org/ojs/index.php/tyr/article/view/413>
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2019). En contexto: Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (t- mec). <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Novedades/Opinion-publica-en-contexto.-Tratado-en-tre-Mexico-Estados-Unidos-y-Canada-t-mec>
- Comisión de Derechos Humanos México. (2024) ¿Qué son los derechos humanos? <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Crespo, K. P. S., & Cabrera, E. E. P. (2024). El impacto de las pensiones alimenticias en la privación de libertad: análisis de la vulneración de los derechos humanos y la dignidad en el centro de rehabilitación de Turi. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(40), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9412108>
- Friedman, M. (2020). *Corporate Social Responsibility and Economic Growth: A Balanced Approach*. Cambridge University Press. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-02630-0\\_22](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-02630-0_22)
- García Ayala, Y. E. (2018). Incumplimiento de los derechos laborales de los menores trabajadores, en la ciudad de Huánuco durante el período 2017. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1259>
- Gutiérrez, E. & González, E. (2009). De las teorías del Desarrollo al Desarrollo sustentable: una historia multidisciplinaria. Monterrey: UANL/SIGLO XXI. [https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1265212652.desarrollo\\_sustentable\\_0.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1265212652.desarrollo_sustentable_0.pdf)
- Hernández de la Cruz, J. E., Juárez Solís, S., & Pérez Sandoval, A. G. (2024). Responsabilidad Social Empresarial: Estrategia hacia los Objetivos Desarrollo Sostenibles en PyMEs Mexicanas. *Transdigital*, 5(9). e308. <https://doi.org/10.56162/transdigital308>
- Lafferriere, J. N. (2024). Análisis dinámico de las fórmulas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre dignidad y autonomía. *Novum Jus*, 18(1), 66-88. <http://www.scielo.org.co/pdf/njus/v18n1/2500-8692-njus-18-01-66.pdf>
- Ley del impuesto sobre la renta. (2025). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Martínez, Bullé-Goyri, V. M. (2013). Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(136), 39-67. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332013000100002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000100002&lng=es&tlng=es)
- Momaya, K. (2020). Return from Covid-19: thinking differently about export competitiveness and sustainability. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, 15, 1-19, ago. <https://doi.org/10.1007/s42943-020-00012-6>
- Muñoz, J. B., & Parra, J. C. V. (2023). Aproximación a la discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad desde una perspectiva jurídica, social y ética. *Revista Humanidades: Revista de la Escuela de Estudios Generales*, 13(2), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9079688>

Ocampo Merlo, R. E. (2022). Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas. *Espiral* (Guadalajara), 29(84), 9-42. <https://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v29n84/1665-0565-espiral-29-84-9.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU 2011) Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org>

Rocha, Acosta, J. A., Aguirre, Rodríguez, J., Flores, García, M.A., Hernández, Arenivas, E. (2024). El Respeto a los Derechos Humanos en la Actividad Empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 33–45. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/15046>

Ruggie, J. (2013). *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. Norton & Company. [https://files.thesaurus.ie.edu/electives\(6\).pdf](https://files.thesaurus.ie.edu/electives(6).pdf)

**Declaración de conflictos de intereses:** Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

**Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT:**

Los miembros del artículo han trabajado en un 20 % en la elaboración de los instrumentos de análisis, la elaboración del artículo y sus partes.

**Declaración de aprobación por el Comité de Ética:** Los autores declaran que la investigación fue aprobada por el Comité de Ética de la institución responsable, en tanto la misma implicó a seres humanos

**Declaración de originalidad del manuscrito:** Los autores confirman que este texto no ha sido publicado con anterioridad, ni ha sido enviado a otra revista para su publicación.