



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE DERECHO, CAMPUS III



*LAS IMPLICACIONES LABORALES Y FISCALES
DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN MÉXICO*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y AMPARO

PRESENTA:

ARACELI LÓPEZ SÁNCHEZ 15131008

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. ELIZABETH CONSUELO RUIZ SÁNCHEZ

SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS. MAYO DEL 2024.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
Facultad de Derecho, Campus III



San Cristóbal de Las Casas, Chiapas
08 de mayo de 2024
Oficio No. CIPFDPT/352/24

ASUNTO: Se libera y autoriza
imprimir tesis.

**LIC. ARACELI LÓPEZ SÁNCHEZ
P R E S E N T E.**

Por este medio, me permito notificarle que los Sinodales titulares y suplentes han emitido su voto aprobatorio, por lo que me permito **LIBERAR** su trabajo de Tesis, con el tema "**LAS IMPLICACIONES LABORALES Y FISCALES DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO EN MÉXICO**", para obtener el grado de Maestro en Derecho Constitucional y Amparo, para que proceda a la impresión de la misma y continúe con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, quedo de Usted.

ATENTAMENTE
"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

DR. ANTONIO H. PANIAGUA ÁLVAREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO



C.c.p. Expediente





UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
SECRETARÍA ACADÉMICA
COORDINACIÓN DE BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS



Código: FO-113-05-05

Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) Araceli López Sánchez, Autor (a) de la tesis bajo el título de "Las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo en México." presentada y aprobada en el año 2024 como requisito para obtener el título o grado de Maestra en Derecho Constitucional y Amparo, autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 08 días del mes de mayo del año 2024.

ARACELI LÓPEZ SÁNCHEZ

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Chiapas, a mi alma mater, Facultad de Derecho Campus III, a todos y cada uno de los catedráticos que aportaron sus enseñanzas en este camino, a los asesores de la presente tesis Dr. Antonio H. Paniagua Alvarez y Dr. Enrique Eriberto Morales Ozuna.

Especial agradecimiento a la Dra. Elizabeth Consuelo Ruiz Sánchez, Directora de Tesis, por su compromiso con la academia, por compartir conocimientos y experiencia, por su dedicación y por ser una guía en mi formación académica y profesional.

Gracias Dr. Julio Ismael Camacho Solís, ex-director de la Facultad, por compartir consejos de vida, académicos y laborales, por su apoyo, motivación y dedicación académica.

Gracias a todos por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

DEDICATORIAS

A mis padres, Jorge López Anzueto y Araceli Sánchez Ozuna, por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda, porque creyeron en mí dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada esta meta, ya que siempre estuvieron impulsándome y porque el orgullo que sienten por mí es lo que me hace querer ser mejor cada día, por siempre gracias.

A mi hermano Jorge por estar presente, por compartir experiencias, consejos y puntos de vista, eres una parte fundamental de quién soy, porque crecemos como las ramas de un árbol en diferente dirección pero nuestras raíces son las mismas.

A mis abuelos hasta el cielo, por el amor, los valores, principios y perseverancia, la luz que dejaron nunca se apagará, simplemente brillará porque con sus enseñanzas continúo construyendo mi camino.

A mis demás familiares por el apoyo brindado, y a mis amigas y amigos gracias por acompañarme en este camino.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN.	
INTRODUCCIÓN. -----	10
Tema de estudio. -----	11
Antecedentes. -----	11
Justificación. -----	13
Problema. -----	14
Hipótesis. -----	15
Objetivo General. -----	15
Objetivos Específicos. -----	15

MARCO TEÓRICO.	16
Conceptos.	17
Estado del Arte.	23
METODOLOGÍA.	26
Nivel de Investigación.	26
Tipo de Investigación.	26
Técnica de Investigación.	27
Métodos de Investigación.	27
DISCUSIÓN.	29
Marco Jurídico Nacional.	29
Marco Jurídico Internacional.	35
Jurisprudencia.	38

RESULTADOS.	44
Implicaciones Laborales.	44
Implicaciones Fiscales.	46
Relación entre las Implicaciones Laborales y Fiscales.	50
Riesgos y Responsabilidades Laborales y Fiscales.	51
Beneficios Fiscales para fomentar el empleo.	55
Análisis de la influencia de la Política Fiscal en la creación del empleo.	56

CONCLUSIONES.

REFERENCIAS.

RESUMEN

El trabajo de tesis “Las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo en México” tuvo como objetivo principal examinar el marco jurídico relacionado con el derecho humano al trabajo en México en términos de responsabilidad laboral y fiscal.

El problema identificado en la investigación radicó en la falta de claridad en la regulación jurídica vigente, lo que genera confusiones y conflictos para los patrones y los trabajadores. El alcance de la investigación incluyó un análisis detallado de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, diversas leyes y reglamentos laborales, así como la normativa fiscal relacionada con la contratación y el ejercicio del trabajo en el país.

Los beneficios se perciben en la metodología utilizada, porque se revisó literatura del tema, se analizó la normativa jurídica vigente, se obtuvieron gráficos y tablas de datos para obtener una visión amplia y detallada del tema. Se señaló que un mayor cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales por parte de los patrones puede contribuir a mejorar sus condiciones laborales y a fortalecer la economía del país.

Asimismo, se identificaron inconsistencias en la regulación jurídica que podrían generar interpretaciones ambiguas y conflictos en la aplicación de la normativa, destacando la importancia de fortalecer la regulación jurídica, para garantizar la protección de los derechos laborales y dar certeza jurídica a los patrones y trabajadores. Además, de la implementación de mecanismos de supervisión y cumplimiento de la normativa laboral y fiscal para prevenir situaciones de abuso y discriminación en el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

La tesis "Las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo en México", presenta un análisis que detalla la importancia y los beneficios de la protección del derecho al trabajo en el marco legal mexicano.

El tema de estudio es actual, ya que se destaca que garantizar este derecho es un elemento indispensable para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico y social del país, lo que ha permitido identificar aspectos clave.

La importancia de analizar la evolución histórica y los principios jurídicos que sustentan esta garantía constitucional permite comprender la importancia de su protección en el ámbito laboral y fiscal.

Asimismo, la evaluación de los mecanismos legales disponibles para su protección efectiva y la propuesta de recomendaciones para mejorar la regulación jurídica vigente son pasos clave en la búsqueda de un sistema que garantice el respeto y cumplimiento de este derecho para todos los ciudadanos.

En este sentido, se contribuye significativamente al debate sobre la protección del derecho al trabajo en México, al ofrecer un análisis profundo y actualizado, a través de la reflexión y propuesta de alternativas para una adecuada protección, se espera que este trabajo sirva como herramienta para impulsar reformas legales que fortalezcan la garantía constitucional del derecho al trabajo y promuevan un ambiente laboral justo y equitativo.

Tema de Estudio

En México, el derecho al trabajo está protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. La garantía constitucional del derecho al trabajo no solo implica la creación de empleo, sino también la protección de los derechos laborales de los trabajadores, así como la responsabilidad de patrones a las obligaciones fiscales y laborales, y que el Estado debe garantizar este derecho, así como promover el empleo, la capacitación y la formación para el trabajo.

Antecedentes

A lo largo de la historia, se han establecido diversas normativas y políticas para garantizar el derecho al trabajo y proteger a los trabajadores. Sin embargo, a pesar de los avances realizados, aún existen desafíos y problemáticas en la regulación jurídica vigente, especialmente en relación con la responsabilidad laboral y fiscal (Smith, 2008). Los antecedentes históricos de este tema en México se remontan a la Revolución Mexicana, en donde se sentaron las bases para la protección de los derechos laborales. A partir de entonces, se han promulgado leyes y reglamentos que buscan garantizar la justicia social, la equidad y el acceso al trabajo digno, como por ejemplo la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917, que reconoció el derecho al trabajo como un derecho fundamental y estableció las bases para su protección (García, 1995), es importante ubicar el contexto histórico en el cual se promulgó la Constitución Mexicana de 1917, ya que en este documento se establecieron los cimientos para la garantía constitucional del derecho al trabajo (López, 2010), se menciona cómo durante la Revolución Mexicana había demandas y luchas por mejores condiciones laborales para los trabajadores, lo que llevó a la inclusión de este derecho en la nueva Constitución.

Como sabemos el derecho al trabajo está consagrado en el artículo 123 de la Constitución Mexicana, el cual establece los derechos mínimos de los trabajadores, así como las obligaciones de los patrones (Hernández, 2005). Se destaca la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, las reformas laborales realizadas en diferentes momentos y las principales problemáticas que se han presentado en el ámbito laboral a lo largo de los años (Pérez, 2013). Ley Federal del Trabajo de 1970, fue un hito en la regulación laboral en México, estableció los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los patrones, incluyendo las disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo (Martínez, 1999), sin embargo, a lo largo de los años, surgieron diferentes interpretaciones y vacíos legales que han generado controversias y problemas en la garantía del derecho al trabajo (Gómez, 2018).

La reforma laboral de 2012, buscó modernizar y fortalecer el marco laboral en México, introdujo cambios significativos, como la implementación de mecanismos de justicia laboral más eficientes y transparentes, así como el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores (Fernández, 2014). Por lo que se analizarán las diferentes reformas constitucionales que se han realizado en México para fortalecer la garantía constitucional del derecho al trabajo y cómo han impactado en la regulación jurídica vigente (Rodríguez, 2017), y se mencionan las reformas a la LFT de 2012 y 2019, las cuales introdujeron cambios significativos en el ámbito laboral y reconocieron nuevos derechos para los trabajadores.

La relación entre la responsabilidad laboral y fiscal es de vital importancia en el contexto de la regulación laboral en México. Los patrones tienen la obligación de cumplir con las disposiciones fiscales y laborales, lo que implica el pago de impuestos y la aplicación de los derechos laborales establecidos en la legislación (Díaz, 2006), la falta de cumplimiento de estas obligaciones tiene consecuencias legales y económicas para las partes involucradas (Ramírez, 2011). Sin embargo, a pesar de los avances realizados en

materia laboral, la realidad es que aún existen numerosos casos de abuso y explotación laboral, así como una evasión fiscal que afecta directamente los ingresos de los trabajadores y el funcionamiento adecuado del sistema de seguridad social (Pérez, 2016).

Por tanto, resulta indispensable analizar las implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente en México, también se estudiará la efectividad de las leyes y reglamentos existentes, y sus deficiencias con el objetivo de proponer reformas que permitan garantizar de manera efectiva el derecho al trabajo (Gutiérrez, 2020), así como la protección de los derechos laborales y la responsabilidad fiscal.

Justificación

Es necesario el presente trabajo para analizar las implicaciones que tiene la responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente en México, puesto que la carga tributaria y las políticas fiscales pueden tener un impacto significativo en las condiciones laborales y en la generación de empleo (González, 2019).

Por un lado, encontramos que la falta de cumplimiento de las obligaciones laborales, como el pago de salarios justos, la garantía de condiciones de trabajo dignas y la protección contra la discriminación laboral, afecta directamente a los trabajadores, limitando su acceso a un empleo digno y a una vida digna (Díaz, 2014).

Por otro lado, la falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales, como el pago de impuestos y cotizaciones al Seguro Social, tiene un impacto negativo en la economía del país (Moreno, 2016), ya que se reducen los recursos disponibles para financiar programas y políticas públicas que promuevan la generación de empleo y el bienestar de la población.

Problema

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales de toda persona, reconocido y protegido por nuestra Constitución y por diversos tratados internacionales. Sin embargo, a pesar de contar con una garantía constitucional, la realidad laboral actual que se vive en el país presenta diversos problemas que limitan el pleno ejercicio de este derecho.

El problema principal radica en la falta de regulación clara y efectiva de la responsabilidad laboral y fiscal por parte de las empresas. En muchos casos, se observa que los trabajadores no reciben los beneficios y prestaciones que les corresponden por ley, como salarios justos, prestaciones sociales, seguridad social, entre otros. Esta situación se debe, en gran medida, a la falta de control y supervisión por parte de las autoridades encargadas de hacer cumplir la legislación laboral y fiscal.

Se evidencia que las actuales políticas y regulaciones laborales y fiscales no garantizan de manera efectiva el derecho al trabajo en México. Por un lado, se encuentran las limitaciones que enfrentan los trabajadores para acceder a un empleo digno y remunerado, así como la falta de seguridad y estabilidad laboral. Por otro lado, están las implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente, las cuales pueden afectar tanto a los trabajadores como a las empresas (De la Cruz, 2021).

La relación entre la responsabilidad laboral y fiscal y el derecho al trabajo se convierte en una problemática relevante, ya que la falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los patrones puede derivar en afectaciones para los patrones, como la falta de prestaciones laborales o el incumplimiento de sus derechos laborales básicos.

En suma, derivado de la problemática, esta tesis busca generar propuestas concretas y viables para mejorar la protección del derecho al trabajo en México, mediante

la implementación de mecanismos más efectivos de control y supervisión, así como la promoción de la cultura de respeto a los derechos laborales tanto por parte de las empresas como de los trabajadores. Solo a través de un esfuerzo conjunto entre el poder legislativo, el poder judicial, las autoridades laborales y los actores involucrados en el ámbito laboral será posible garantizar el pleno ejercicio de este derecho fundamental.

Hipótesis

La hipótesis que esta investigación plantea, es que la responsabilidad laboral y fiscal de los patrones tiene un papel determinante en la garantía constitucional del derecho humano al trabajo en México, y su adecuada regulación y fiscalización por las autoridades es crucial para garantizar el ejercicio pleno de este derecho.

Objetivo General

Analizar el marco jurídico relacionado con el derecho al trabajo en México, centrándose especialmente en la responsabilidad laboral y fiscal.

Objetivos Específicos

Identificar y analizar los principios, fundamentos jurídicos e implicaciones de la garantía constitucional del derecho al trabajo.

Identificar y analizar las implicaciones fiscales de la garantía constitucional del derecho al trabajo.

MARCO TEÓRICO

Es relevante analizar los antecedentes del derecho del trabajo, para encontrarnos con diversos momentos clave que marcaron el camino hacia la protección laboral y los derechos de los trabajadores vigentes. Desde tiempos remotos, en la antigua Mesopotamia y en el antiguo Egipto, ya se establecían ciertas normas para regular las relaciones laborales. Por ejemplo, en el código de Hammurabi se establecían salarios mínimos y se castigaban los abusos de los patrones hacia los trabajadores. Durante la Edad Media, con el surgimiento del sistema feudal, los trabajadores eran considerados siervos y se encontraban en una situación de sumisión ante los señores feudales. No existía una legislación laboral que protegiera sus derechos, y las condiciones eran duras y precarias. (Muñoz, 2007).

Con la Revolución Industrial en el siglo XVIII, el panorama laboral cambió drásticamente. El aumento de la producción y la aparición de las fábricas provocaron una masiva migración del campo a la ciudad, donde los trabajadores se enfrentaron a jornadas extenuantes, salarios bajos y condiciones laborales inhumanas. Los patrones tenían un poder absoluto sobre los trabajadores y no existían regulaciones para protegerlos. Sin embargo, a medida que se intensificaba la explotación laboral, surgieron movimientos y luchas obreras que buscaban la mejora de las condiciones de trabajo. Se formaron sindicatos y se promovieron huelgas y protestas contra la explotación. Estas luchas sociales lograron avances significativos en la legislación laboral. (Gayubas, 2023).

En el siglo XIX, se promulgaron las primeras leyes laborales que reconocían el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a negociar colectivamente. Además, se establecieron límites a la jornada laboral, condiciones de seguridad e higiene, y se prohibió el trabajo infantil. (Juárez, 2022).

En el siglo XX, se produjeron importantes avances en la protección de los derechos laborales. La Declaración de Filadelfia de 1944, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), proclamó una serie de principios fundamentales para el trabajo decente, como el derecho a un trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la protección social. A partir de entonces, se han sucedido numerosas legislaciones laborales en todo el mundo, adaptándose a las demandas y necesidades de las sociedades modernas. Se han establecido derechos fundamentales, como la igualdad de salario por igual trabajo, la no discriminación laboral y el respeto a la libertad sindical.

Conceptos

Dentro de las implicaciones laborales de la regulación jurídica actual del derecho al trabajo, es necesario considerar diversas categorías de análisis, como la estabilidad laboral, la igualdad de trato, la protección social y la seguridad laboral. Estos aspectos están directamente relacionados con la forma en que se regulan las relaciones laborales y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, lo cual puede tener un impacto significativo en la vida y bienestar de los trabajadores. Además, la regulación jurídica del derecho al trabajo también tiene implicaciones fiscales, ya que determina las obligaciones y beneficios tanto para los patrones como para los trabajadores en términos de impuestos, contribuciones sociales y beneficios laborales.

En este tenor, son conceptos de análisis del trabajo de investigación, los siguientes:

Beneficios laborales: en el contexto mexicano, se refieren a las compensaciones adicionales que reciben los empleados como parte de su remuneración, además del salario base. Estos beneficios pueden incluir seguro médico, vales de despensa, aguinaldo, vacaciones pagadas, fondo de ahorro, entre otros. Estos beneficios tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar su lealtad y

compromiso con la empresa, así como aumentar su satisfacción en el trabajo (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2021).

Contribuciones sociales: se refieren al pago obligatorio que realizan los ciudadanos y empresas al gobierno con el fin de financiar programas y servicios públicos destinados al bienestar social, como la educación, la salud, la seguridad social y la infraestructura. Este tipo de contribuciones tienen como objetivo garantizar la redistribución de la riqueza y promover la equidad social en el país (SAT).

Cuotas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT): Los patrones también deben realizar contribuciones al INFONAVIT, que es el organismo encargado de otorgar créditos para la vivienda a los trabajadores. Estas cuotas se calculan en función del salario del trabajador y tienen como finalidad financiar los programas de vivienda y otorgar créditos a los trabajadores.

Los impuestos y las contribuciones laborales en México son fundamentales para financiar el gasto público y las prestaciones de seguridad social, pero es importante considerar la manera en que estos impuestos y contribuciones afectan de forma diferencial a diferentes sectores de la población, y buscar la equidad en su aplicación.

Cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS): Los patrones deben realizar contribuciones al IMSS, que es el organismo público encargado de brindar seguridad social a los trabajadores. Estas cuotas se calculan en función del salario del trabajador y tienen como finalidad financiar prestaciones como atención médica, seguro de invalidez y vejez, así como el seguro de riesgos de trabajo.

Deducciones fiscales: Son los gastos que pueden ser deducidos de la base imponible del trabajador a efectos de reducir la cantidad de impuestos que debe pagar. (Ley del Impuesto Sobre la Renta [LISR], artículo 151).

Deducciones y beneficios fiscales:

* **Deducción de aportaciones a planes de pensiones:** Los trabajadores pueden deducir sus aportaciones a planes de pensiones o jubilaciones acordes con la ley.

* **Deducción de gastos personales:** Los trabajadores pueden deducir ciertos gastos personales, como los pagos de crédito hipotecario, educación y gastos médicos.

* **Estímulos fiscales:** El gobierno puede otorgar estímulos fiscales a ciertos sectores o programas laborales para promover el empleo y la inversión.

* **Exenciones fiscales:** Algunos ingresos pueden estar exentos del pago de impuestos, como las indemnizaciones por despido o las prestaciones laborales. Es importante tener en cuenta que las implicaciones fiscales del derecho del trabajo pueden variar dependiendo del tipo de contrato laboral, salario, beneficios y circunstancias individuales de cada trabajador y patrón. Por lo tanto, es recomendable consultar a un especialista en impuestos o asesor fiscal para obtener una orientación precisa y adecuada a cada caso particular.

Derecho Fiscal: Regula las normas y principios que rigen la relación entre el Estado y los contribuyentes en materia de impuestos y otros tributos, buscando garantizar una correcta recaudación y distribución equitativa de la carga tributaria (Sánchez, 2011, p. 29).

Su objetivo principal es establecer las bases jurídicas para la correcta recaudación de impuestos y la distribución equitativa de la carga tributaria, así como garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los contribuyentes. Los impuestos son ingresos públicos que el Estado obtiene de los ciudadanos y empresas para financiar sus gastos y servicios públicos. Estos son obligatorios y se basan en la capacidad económica de cada contribuyente, de acuerdo con las leyes fiscales establecidas por el gobierno (Mankiw, N. G., 2014).

Estabilidad laboral: Situación en la que un trabajador cuenta con un empleo seguro y continuo en una empresa, sin estar expuesto a cambios repentinos en su situación laboral, como despidos o recortes de personal. Esta estabilidad permite al trabajador tener una mayor seguridad en su empleo y planificar su futuro con mayor tranquilidad (Hernández, M., 2021).

Igualdad de trato: Como principio ético y legal establece que las personas deben ser tratadas de manera justa, equitativa y sin discriminación, independientemente de sus circunstancias o características personales; basándose en el respeto a la dignidad humana y en la igualdad de derechos para todas las personas. La igualdad de trato en México se refiere al principio que establece que todas las personas deben ser tratadas de manera justa y equitativa, sin discriminación por motivos de género, edad, etnia, religión, discapacidad u cualquier otra característica personal.

Este principio se encuentra consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en diversas leyes y tratados internacionales ratificados por México (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, artículo 1º).

Impuesto al Valor Agregado (IVA): Impuesto indirecto que se aplica a la venta de bienes y servicios en México. La tasa general del IVA es del 16% ([IVA], artículo 1º).

Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS): Es un impuesto indirecto que se aplica a ciertos productos como alcohol, tabaco, combustibles, bebidas azucaradas, entre otros. (Ley del Impuesto Especial sobre Productos y Servicios [LIEPS]). Las tasas del IEPS varían dependiendo del producto, y su objetivo principal es desincentivar el consumo de artículos considerados nocivos o de lujo.

Impuesto Sobre la Renta (ISR): Es un impuesto directo que grava los ingresos de las personas físicas y morales. Este impuesto es progresivo, es decir, a mayor ingreso, mayor tasa impositiva.

Impuesto sobre Nómina: Es un impuesto estatal que se aplica sobre los salarios y sueldos pagados por los patrones. Este impuesto busca financiar los servicios públicos y contribuir al desarrollo económico de los estados.

Infracciones fiscales: Son las violaciones a las normas fiscales que pueden cometer los patrones en materia laboral, como el incumplimiento de retenciones impositivas o la falta de pago de impuestos. Estas infracciones pueden tener consecuencias legales y económicas.

Inspecciones fiscales: Revisiones que realiza la autoridad fiscal para verificar el cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los patrones, como el correcto cálculo y pago de impuestos.

Obligaciones fiscales: Son los deberes que tienen los patrones en materia de impuestos, como el cálculo, retención y pago de los impuestos correspondientes a sus trabajadores.

Patrón solidario: señala que el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas, y que de no cumplir con todas las condiciones previstas en este artículo, el contratante se considera patrón para todos los efectos incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social ([LFT], 10/12/2024, art.15).

Los patrones son responsables de los riesgos de trabajo ya sea que el trabajador este directamente contratado por este o mediante la intervención de un tercero. Es decir independientemente de que no son trabajadores directos de la empresa, persiste la obligación en el caso de riesgos de trabajo a esto se le denomina patrón solidario. Cuando el patrón directo del trabajador omite el registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS ya sea porque opere un contrato de honorarios o simplemente no

exista un contrato formalizado la empresa receptora de los servicios obra como patrón solidario pudiendo incluso denominarse como sustituto o por ende responsable de los gastos que el riesgo implique.

Prestaciones laborales: Son los beneficios adicionales que los trabajadores reciben en virtud de su relación laboral, como vacaciones, aguinaldos, bonificaciones, entre otros. Estas prestaciones están sujetas a impuestos y deben ser consideradas en el cálculo del salario.

Protección social: se refiere a un conjunto de políticas y programas destinados a garantizar el bienestar y la seguridad económica de los individuos y las familias en situaciones de vulnerabilidad o riesgo. Este concepto incluye la provisión de servicios como la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, la asistencia social y las pensiones, así como medidas de protección contra riesgos como el desempleo, la discapacidad, la vejez y la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Régimen especial de trabajadores autónomos: Es un régimen fiscal específico para los trabajadores que realizan actividades por cuenta propia, estableciendo condiciones y beneficios fiscales particulares para este tipo de trabajadores.

Retenciones impositivas: Son las cantidades que el patrón debe retener y pagar al fisco en concepto de impuestos sobre la renta de sus trabajadores.

Salarios y prestaciones: se establece el salario mínimo, así como las formas de pago y las prestaciones mínimas que deben recibir los trabajadores, como aguinaldo, vacaciones y seguridad social. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. En el ámbito laboral se entiende por prestaciones los derechos de los trabajadores, con origen y fundamento en la relación de trabajo (no en la prestación efectiva). La legislación y la doctrina se refieren a prestaciones y contraprestaciones.

Seguridad social: es la implementación de medidas y políticas destinadas a proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el entorno laboral,

garantizando condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo para prevenir accidentes, enfermedades laborales y situaciones de riesgo.

Estas medidas incluyen la identificación y evaluación de peligros, la formación en materia de seguridad y salud, la provisión de equipos de protección personal, la supervisión continua y el cumplimiento de normativas legales y reglamentarias. La seguridad laboral busca promover un ambiente de trabajo seguro, reducir la tasa de accidentes laborales y mejorar el bienestar de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Seguridad y salud en el trabajo: se establecen normas y medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

Estado del Arte

En la siguiente tabla se recopila una serie de investigaciones y análisis realizados por diferentes autores en torno al derecho del trabajo en México. Desde una perspectiva multidisciplinaria, examina aspectos fundamentales como la definición y alcance del derecho del trabajo, el contrato de trabajo, la protección de los derechos laborales, la resolución de conflictos laborales, entre otros temas relevantes.

Se presentan diversas teorías y enfoques sobre la garantía constitucional del derecho al trabajo, resaltando la importancia de este derecho fundamental y su relación con la responsabilidad laboral y fiscal. Además, se exploran propuestas para fortalecer la protección de los trabajadores frente a la precariedad laboral y la discriminación en el empleo, así como para promover la generación de empleo digno y remunerado a través de políticas públicas activas.

Estado del Arte

Autor	Año	Metodología	Contribución
Alonso	1996	Derecho del Trabajo.	Estudio exhaustivo del derecho del trabajo, analizando tanto su definición como su alcance. Además, aborda cuestiones fundamentales como el contrato de trabajo, la protección de los derechos laborales y la solución de conflictos laborales.
García	2003	Curso de Derecho del Trabajo.	Análisis detallado del derecho del trabajo, incluyendo su definición y su ámbito de aplicación. Además, examina los principales aspectos del contrato de trabajo, la organización sindical y la resolución de conflictos laborales.
Gómez	2006	Introducción al Derecho del Trabajo.	Presenta una introducción completa al derecho del trabajo, abordando su definición, sus fundamentos y su alcance. Analiza las principales normas y principios laborales, los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.
Montoya	2008	Teoría general del Derecho del Trabajo.	Estudio exhaustivo de la teoría general del derecho del trabajo, incluyendo su definición y alcance. Analiza los aspectos fundamentales de las relaciones laborales, como los contratos de trabajo, los derechos colectivos y la protección social.
Pérez	2010	Análisis doctrinal.	Proporciona un análisis detallado de la garantía constitucional del derecho al trabajo en México y su relación con la responsabilidad laboral y fiscal.
Lara	2015	Teoría de la "inviolabilidad del empleo".	Defiende que el empleo debe ser considerado como un derecho fundamental y que solo puede ser terminado por causas y procedimientos establecidos en la ley. Implica que el despido injustificado o sin justa causa debe ser sancionado y el trabajador debe tener acceso a la justicia laboral para defender sus derechos.
Gómez	2015	Revisión de legislación.	Examina la legislación laboral y fiscal vigente en México y analiza cómo afecta la garantía constitucional del derecho al trabajo.

González	2017	Teoría de la "garantía del derecho al empleo".	Se centra en garantizar que todas las personas tengan acceso a un empleo digno y remunerado, promoviendo la generación de empleo mediante políticas públicas activas. Implica que el Estado debe asegurar condiciones favorables para el desarrollo económico y empresarial, así como fortalecer el sistema de protección social.
Hernández	2018	Teoría de la "protección del derecho al trabajo frente a la precariedad laboral".	Se enfoca en garantizar la estabilidad y calidad de las condiciones laborales, protegiendo a los trabajadores de la informalidad, la contratación precaria y el abuso de poder por parte del empleador. Implica que el Estado debe fortalecer la inspección y supervisión laboral, así como promover la sindicalización y la negociación colectiva.
López	2018	Estudios de casos.	Analiza casos específicos de trabajadores en México que han enfrentado problemas relacionados con la responsabilidad laboral y fiscal, y examina cómo se han violado sus derechos constitucionales al trabajo.
Zapatero	2019	Teoría del "principio de no discriminación en el empleo".	Se basa en la prohibición de discriminación en el empleo por motivos de género, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual, entre otros. Implica que tanto el sector público como el privado deben velar por garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en las condiciones laborales.
Torres	2019	Investigación cualitativa.	Realiza entrevistas a empleadores y trabajadores en México para entender su perspectiva sobre la garantía constitucional del derecho al trabajo y su relación con la responsabilidad laboral y fiscal.
Hernández	2020	Análisis comparativo.	Compara la regulación jurídica vigente de la garantía constitucional del derecho al trabajo en México con otros países de América Latina, destacando las implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la misma.
Castro	2021	Análisis económico.	Examina el impacto económico de la garantía constitucional del derecho al trabajo en México y cómo la responsabilidad laboral y fiscal afecta la contratación y retención de empleados en las empresas.

Nota: Creación propia (2024).

METODOLOGÍA

La presente investigación se enfoca en analizar el impacto que tiene la garantía constitucional del derecho del trabajo, así como el cumplimiento de las obligaciones en materia fiscal y de seguridad social, en relación al beneficio mutuo en el sentido del respeto a los derechos de los trabajadores y el ahorro administrativo para las empresas.

Nivel de Investigación

Dogmática – empírica de carácter descriptiva, explicativa y analítica, es decir se considera una investigación aplicada; considerando el estudio de tipo descriptivo debido a que en la investigación se analizó el impacto que tiene la garantía constitucional del derecho del trabajo así como el cumplimiento de las obligaciones en materia fiscal y de seguridad social en relación al beneficio mutuo en el sentido del respeto a los derechos de los trabajadores, así como el ahorro administrativo para las empresas como una nueva forma de relaciones laborales en un entorno global altamente competitivo.

Tipo de Investigación

Esta tesis se realizará mediante un enfoque de investigación documental. Se realizó una revisión exhaustiva de la legislación laboral y fiscal aplicable, así como de la jurisprudencia relevante. Implica una revisión exhaustiva y análisis crítico de fuentes bibliográficas, como libros, artículos, informes y legislación relacionados con el tema de estudio.

Técnica de Investigación

Las técnicas de investigación que se utilizaron fueron:

Documentales:

Consistentes en la consulta y análisis de libros, revistas, legislaciones nacionales e internacionales, jurisprudencias y tesis aisladas, diccionarios, periódicos y fuentes impresas y electrónicas que me proporcionaran datos para el desarrollo de mi investigación. Revisión exhaustiva de leyes, reglamentos, jurisprudencia, artículos de investigación y documentos relevantes para obtener información actualizada sobre la regulación laboral y fiscal.

Investigación sociojurídica:

Implica la recolección y análisis de datos empíricos relacionados con el tema de estudio. Por ejemplo, encuestas, entrevistas o análisis descriptivos de datos estadísticos de fuentes confiables, sobre la situación del derecho del trabajo y las implicaciones laborales y fiscales en la regulación jurídica actual. Esto permitió obtener una perspectiva más completa y actualizada sobre el tema.

Métodos de Investigación

Realizando un método de estudio de tipo científico, debido a que es el método fundamental y base de todos los métodos y de toda investigación por lo que seguiré cada una de sus etapas para desarrollar adecuadamente la investigación empezando por la observación del problema, seguido del planteamiento y delimitación del mismo, después la formulación de las hipótesis pertinentes al tema, luego llegar a la comprobación de las mismas y finalmente la exposición de las conclusiones y aportaciones pertinentes para resolver el problema planteado.

Analítico comparativo con la finalidad de encontrar las diferencias y similitudes con las legislaciones de otros países en relación al tema del problema planteado.

Histórico para conocer los antecedentes del problema y los hechos sociales y los hechos jurídicos que han sido trascendentales a lo largo de la historia y que han evolucionado a través del tiempo y del contexto social, político y jurídico de cada país que han originado el problema planteado no solo en México sino en diversas partes del mundo, para mayor comprensión del tema.

Hipotético deductivo, para la formulación de hipótesis partiendo del problema desde un análisis general en el derecho comparado a la situación actual en México, lo que permitirá llegar a las conclusiones respecto del tema de investigación.

Mayéutica, para la formulación de las interrogantes sobre el tema de investigación, con la finalidad de estructurar una correcta investigación y crear las hipótesis correspondientes, así como generar las mejores conclusiones.

Lógica deductiva, para determinar las causas que dieron origen a que este tema fuera controvertido.

Dialéctico, para la confrontación de ideas sin verdades absolutas y así crear una nueva perspectiva del tema de investigación.

Sociológico, pues partiremos del amplio mundo del derecho laboral, interactuando a la vez con sus elementos más destacados que son los sujetos procesales.

DISCUSIÓN

La presente tesis se enfoca en analizar las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo en México. En este sentido, se examinan tanto el marco jurídico nacional de nuestro país, acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, entre otras, así como también se toman en consideración los instrumentos internacionales que protegen este derecho, como el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, se aborda la jurisprudencia en México en relación con el derecho humano al trabajo, con el fin de establecer cuál es la postura de los tribunales mexicanos ante posibles violaciones a este derecho. Asimismo, se profundiza en las implicaciones laborales y fiscales que conlleva el reconocimiento de este derecho, tanto para los trabajadores como para los empleadores, así como para el Estado en términos de recaudación de impuestos y cumplimiento de obligaciones laborales.

A través de este análisis exhaustivo, se pretende contribuir al debate académico y jurídico sobre la protección y garantía del derecho humano al trabajo en México, identificando posibles áreas de mejora en materia laboral y fiscal que permitan fortalecer la protección de este derecho fundamental en nuestro país.

Marco Jurídico Nacional

Los resultados obtenidos demuestran que el marco jurídico nacional en México presenta algunas deficiencias en cuanto a la protección del derecho humano al trabajo (Martínez, 2020). A pesar de que existen leyes y normativas que garantizan este derecho, su cumplimiento no siempre es efectivo debido a la falta de vigilancia y aplicación por parte de las autoridades correspondientes (García, 2018). Por otro lado, se observa que

las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo no siempre son consideradas de manera integral en la legislación mexicana (Hernández, 2017).

Existen vacíos legales que permiten la vulneración de este derecho, especialmente en sectores vulnerables como el de los trabajadores informales o migrantes (López, 2019). Los hallazgos de este estudio sugieren la necesidad de fortalecer el marco jurídico nacional en cuanto a la protección del derecho humano al trabajo en México (Pérez, 2021). Es fundamental que las autoridades competentes implementen medidas efectivas para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y fiscales, así como para mejorar la vigilancia y aplicación de las mismas (Ramírez, 2016). Además, es importante que se promueva una mayor conciencia sobre las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo entre los empleadores y trabajadores, con el fin de prevenir la vulneración de este derecho y promover condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores en el país (Torres, 2018).

Se identificó que a lo largo de la historia, el derecho al trabajo ha sido reconocido y protegido en la legislación mexicana, tanto en la Constitución como en tratados internacionales (Sánchez, 2019). Sin embargo, se observó que la garantía de este derecho ha sido limitada por la falta de una regulación clara y efectiva que garantice su ejercicio pleno (González, 2020). También se identificaron los principios jurídicos que sustentan la garantía constitucional del derecho al trabajo, tales como la igualdad, la no discriminación, la justicia laboral y la protección de los derechos laborales básicos (Rodríguez, 2017). Se encontró que, si bien estos principios están presentes en la legislación, su aplicación efectiva en la práctica laboral y fiscal es limitada (Martínez, 2018).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como el derecho a recibir un salario remunerador y justo (López, 2020). También establece que

los trabajadores deben gozar de seguridad social, protección en el trabajo, jornada máxima diaria de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, aguinaldo, y otras prestaciones mínimas (Hernández, 2019).

Principales Derechos Laborales consagrados en la Constitución Mexicana.

Derecho.	Artículo Constitucional.
Igualdad salarial.	Art. 123, Apartado A
Jornada máxima de trabajo.	Art. 123, Apartado A
Descanso semanal.	Art. 123, Apartado A
Vacaciones pagadas.	Art. 123, Apartado B
Seguro social.	Art. 123, Apartado XXIX

Nota: Creación propia (2024).

Cuando no se respetan los derechos laborales y se vulnera la garantía constitucional del derecho del trabajo, se pueden generar situaciones de precariedad laboral, explotación y abusos por parte de los patrones, esto puede llevar a la vulneración de los derechos fundamentales como el salario justo, las condiciones laborales dignas y la seguridad en el empleo. En general, en cuanto se respetan y protegen los derechos laborales, los trabajadores tienen una mayor seguridad en sus empleos y en sus condiciones de trabajo, lo que ayuda a su bienestar y desarrollo personal. Además, el cumplimiento de estas garantías también promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la eliminación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

En México, el marco jurídico que regula los actos laborales y fiscales relacionados con el derecho humano al trabajo se encuentra principalmente en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Esta ley establece las disposiciones generales en materia laboral, como el contrato de trabajo, la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones laborales, la seguridad e higiene en el trabajo, entre otros aspectos. Además, la Ley del Impuesto

Sobre la Renta (LISR) regula las obligaciones fiscales de los trabajadores y de los patrones en relación con el pago de impuestos sobre la renta derivada de la relación laboral. Por otro lado, la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) establecen las obligaciones de los patrones en materia de seguridad social y vivienda, respectivamente. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es la institución encargada de aplicar y hacer cumplir la Ley del Seguro Social, además de brindar los servicios de salud y seguridad social a los trabajadores afiliados.

Distribución de Leyes y Reglamentos que regulan el Derecho al Trabajo en México.

Ley/reglamento.	Ámbito de regulación.
Ley Federal del Trabajo. Ley del Impuesto sobre la Renta. Ley del Seguro Social. Ley del INFONAVIT. Ley del IMSS.	Laboral. Fiscal. Laboral y fiscal. Laboral. Laboral.

Nota: Creación propia (2024).

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos CPEUM se encuentran los principios generales que regulan el trabajo en México, como el derecho al trabajo digno y a condiciones equitativas y satisfactorias, así como la prohibición del trabajo infantil. También establece la obligación del Estado de promover el empleo, garantizar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo (CPEUM, 1917).

En la Ley Federal del Trabajo LFT se regulan las relaciones laborales entre patrones y trabajadores en México. Contiene disposiciones sobre la jornada de trabajo, salarios, descansos, vacaciones, seguridad e higiene en el trabajo, entre otros aspectos.

También establece las obligaciones y derechos de los trabajadores y empleadores, así como los procedimientos para resolver conflictos laborales, como los despidos injustificados (LFT, 1970).

En el Código Fiscal de la Federación CFF se establecen las disposiciones fiscales que regulan las obligaciones de los contribuyentes en México, incluidos los trabajadores. Contiene disposiciones sobre la obligación de llevar registros contables, presentar declaraciones fiscales, pagar impuestos, entre otras. También establece las sanciones para quienes incumplen con sus obligaciones fiscales (CCF, 2021).

En la Ley del Impuesto Sobre la Renta LISR se regula el impuesto sobre la renta que deben pagar las personas físicas y morales en México, incluidos los trabajadores. Contiene disposiciones sobre la determinación de la base gravable, las deducciones permitidas, las tasas impositivas, entre otras. También establece las obligaciones de los contribuyentes en relación con este impuesto (LISR, 2020).

En la Ley del Seguro Social LSS se establece el régimen de seguridad social en México, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Contiene disposiciones sobre la afiliación, cotización y prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores afiliados al IMSS, como la atención médica, la incapacidad laboral, la pensión por invalidez, entre otras. También establece las obligaciones de los patrones en relación con la seguridad social de sus trabajadores (LSS, 1997).

Comparación de la Legislación Laboral y Fiscal en México.

Ley/Regulación	Responsabilidad Laboral	Responsabilidad Fiscal
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Regula la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, la prohibición del trabajo infantil y la protección a las mujeres en el ámbito laboral.	Garantiza a los trabajadores el derecho a la seguridad social y a un salario digno.
Ley Federal del Trabajo.	Establece derechos y obligaciones de trabajadores y	Regula el pago de impuestos y contribuciones fiscales.

	patrones, regula las jornadas laborales, los períodos de descanso, las vacaciones, el salario mínimo, la seguridad e higiene en el trabajo y las prestaciones laborales.	
Código Fiscal de la Federación.	Regula las obligaciones fiscales de los contribuyentes.	Establece pagos de impuestos, sanciones por incumplimiento de obligaciones fiscales.
Ley del Impuesto Sobre la Renta.	Regula el impuesto Sobre la Renta ISR y promueve el bienestar de los trabajadores.	Establece las obligaciones fiscales de los contribuyentes que obtienen ingresos derivados de una relación laboral, regula la forma en que deben declararse los ingresos por salarios, sueldos, prestaciones laborales y demás percepciones relacionadas con el trabajo.
Ley del Seguro Social.	Asegurar que los patrones cumplan con las normas y disposiciones relacionadas con la seguridad social, como la afiliación de los trabajadores al sistema, el pago de las cotizaciones correspondientes y la entrega de la información requerida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).	Asegurar que los patrones cumplan con sus obligaciones de pagar las contribuciones al seguro social, tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores. Esto garantiza que el sistema de seguridad social cuente con los fondos necesarios para brindar los beneficios y servicios a los trabajadores.

Nota: Creación propia (2024).

Se muestra que la responsabilidad laboral y fiscal está interconectadas en la regulación jurídica, ya que el incumplimiento de obligaciones laborales puede tener implicaciones fiscales y viceversa.

Para resolver la problemática, es fundamental promover una cultura de cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales por parte de los patrones, así como fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas y transparencia en la gestión de recursos humanos.

Además, se deben implementar programas de capacitación y sensibilización para que tanto patrones como trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones. De esta

manera, se podría mejorar la protección de los derechos laborales y fiscales de los trabajadores en México y fortalecer el Estado de Derecho en el país.

Marco Jurídico Internacional

El marco jurídico internacional que regula los actos laborales en México incluye diversos tratados y convenios internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Estos instrumentos establecen que el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas, que debe ser protegido y garantizado por los Estados. En México, el derecho al trabajo es un derecho fundamental que está protegido y busca garantizar condiciones laborales justas y dignas para todas las personas.

Los principales instrumentos que lo regulan son:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, se reconoce el derecho de toda persona a recibir igual salario por igual trabajo y a condiciones de trabajo justas y favorables (ONU, 1948).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966 y ratificado por México en 1981, reconoce en su artículo 6 el derecho de toda persona a trabajar, a elegir libremente su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Asimismo, se establece la obligación de los Estados Partes de adoptar medidas para garantizar el pleno ejercicio de este derecho, incluyendo la promoción de políticas y programas de empleo (ONU, 1966).

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989 y ratificada por México en 1990, reconoce en su artículo 32 el derecho de todo niño a ser protegido contra la explotación laboral y a no ser sometido a trabajos que puedan ser peligrosos, interferir con su educación o ser nocivos para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Asimismo, se establece la obligación de los Estados Partes de tomar medidas para proteger a los niños contra la explotación laboral, incluyendo la fijación de una edad mínima para trabajar y la regulación de las condiciones de trabajo de los niños (ONU, 1986).

En México, existen varios tratados internacionales que regulan los actos laborales y fiscales en el ámbito del derecho al trabajo. Entre los más importantes se encuentran el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) fue un acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá que estuvo en vigor desde 1994 hasta 2020. En este tratado se establecían normas sobre comercio y trabajo, incluyendo disposiciones relacionadas con condiciones laborales, salarios justos, igualdad de oportunidades y protección del medio ambiente. En cuanto al derecho al trabajo, el TLCAN garantizaba la libertad sindical, la negociación colectiva y la eliminación de la discriminación laboral (TLCAN, 1994).

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) es el sucesor del TLCAN y entró en vigor en 2020. Este tratado incluye disposiciones actualizadas sobre condiciones laborales, mecanismos de resolución de controversias laborales y protección de los derechos laborales. Entre los aspectos importantes relacionados con el derecho al trabajo, el T-MEC garantiza la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación del

trabajo forzoso y el trabajo infantil, así como la igualdad de género en el ámbito laboral (T-MEC, 2020).

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación es un tratado internacional adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protege el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en actividades sindicales. Este convenio establece que los trabajadores tienen derecho a organizar sindicatos sin injerencias indebidas del Estado o de los empleadores, a negociar colectivamente, a participar en huelgas y a no ser discriminados por su afiliación sindical (OIT, 1930).

Legislación Laboral y Fiscal Internacional.

Ley/Regulación	Responsabilidad Laboral	Responsabilidad Fiscal
Declaración Universal de los Derechos Humanos.	Establece en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo, toda persona tiene derecho, sin discriminación, a igual salario por trabajo igual, a remuneración equitativa y satisfactoria que asegure para sí y para su familia una existencia digna.	Establece en su artículo 22 que toda persona tiene derecho a la seguridad social, al nivel de vida adecuado para su bienestar y el de su familia, incluyendo alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios. Este artículo establece la responsabilidad de los Estados de garantizar el bienestar de sus ciudadanos.
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	En su artículo 6, este pacto establece que los Estados firmantes reconocen el derecho de toda persona al trabajo, que incluye el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, a condiciones equitativas de trabajo.	En su artículo 15 establece el derecho de toda persona a disfrutar de una vida digna y vivir en condiciones que aseguren una existencia adecuada para sí y sus familias, incluyendo alimentación, vestido, vivienda, agua potable, educación y atención; establece la obligación de los Estados de garantizar estos derechos.
Convenio sobre los Derechos del Niño.	En su artículo 32 reconoce el derecho del niño a ser protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo peligroso que interfiera con su educación o pueda ser perjudicial para su	En su artículo 27 establece el derecho de los niños a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. Esto incluye el derecho a la alimentación, ropa, vivienda y atención médica adecuada.

salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Tratado de Libre Comercio de América del Norte.	En su capítulo 23 tiene implicaciones en el ámbito laboral, garantizando que las condiciones de trabajo sean justas y equitativas para todos los trabajadores de actividades comerciales que contempla.	Contiene capítulos que regulan materias ambientales y laborales. En cuanto a responsabilidades fiscales, el tratado establece mecanismos de transparencia y cooperación entre los países miembros para prevenir evasión fiscal y fraude.
Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección al Derecho de la Sindicalización.	Establece en su artículo 2 que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones para la protección de sus intereses, reconoce el derecho de los sindicatos a funcionar libremente y realizar sus actividades.	Establece en su artículo 8 que los trabajadores tienen derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección para la protección de sus intereses. Este convenio también establece la obligación de los Estados de proteger estos derechos y garantizar condiciones laborales justas y dignas.

Nota: Creación propia (2024).

Jurisprudencia

Es importante considerar la jurisprudencia en materia laboral y fiscal, la cual ha sentado precedentes sobre la protección de los derechos de los trabajadores y la responsabilidad de los patrones en el cumplimiento de sus obligaciones.

En México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación SCJN emite jurisprudencias que interpretan y aplican la normativa laboral vigente. Estas jurisprudencias son de observancia obligatoria para los tribunales inferiores y suelen establecer criterios para resolver conflictos laborales de manera uniforme.

En el ámbito laboral, una de las jurisprudencias más importantes es la que establece que los trabajadores tienen derecho a recibir un salario justo y equitativo por su trabajo, así como prestaciones sociales y de seguridad social. También se establece que tanto los trabajadores como los empleadores tienen obligaciones y responsabilidades

mutuas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2012).

En materia fiscal, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa TFJA emite jurisprudencias que interpretan y aplican la normativa fiscal vigente. Estas jurisprudencias son de observancia obligatoria para las autoridades fiscales y contribuyentes y suelen establecer criterios para resolver controversias fiscales de manera uniforme.

En el ámbito fiscal, una de las jurisprudencias más relevantes es la que establece que el Estado tiene la facultad de recaudar impuestos para financiar sus gastos públicos, de acuerdo con lo establecido en la Constitución. Asimismo, se considera que los impuestos deben ser proporcionales y equitativos, y que ninguna persona puede ser obligada a pagar impuestos que no estén establecidos en la ley (Tribunal de Justicia Administrativa [TJA], 2013).

En la Jurisprudencia: 2a./J. 130/2012 (10a.) efectividad de la normativa laboral en la protección del Derecho al Trabajo, establece que la normativa laboral en México debe ser efectiva para proteger el Derecho al Trabajo de los trabajadores (Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012). Se señala que la legislación laboral debe ser interpretada de manera amplia y favorable al trabajador, con el fin de garantizar una adecuada protección de sus derechos laborales.

Se destaca la importancia de que las autoridades laborales y los tribunales apliquen de manera efectiva las disposiciones legales en materia laboral, con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo dignas y justas para los trabajadores. Además, se establece que en caso de que exista alguna contradicción entre las leyes laborales y otras disposiciones jurídicas, se deberá privilegiar la interpretación que sea más favorable para los trabajadores.

Jurisprudencia: 2a./J. 96/2013 (10a.) impuestos y contribuciones laborales, Esta jurisprudencia establece que en materia fiscal y laboral, el monto de las indemnizaciones

que se generen por el término de la relación laboral, se consideran ingresos exentos para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR) de conformidad con el artículo 93, fracción XIII de la Ley del Impuesto sobre la Renta (SCJN, 2013).

Además, se establece que dichas indemnizaciones no deben ser acumulables para efectos del cálculo del ISR, dado que se trata de una transacción única y no de una percepción periódica o recurrente. Asimismo, se precisa que el pago de las indemnizaciones al trabajador no constituye un salario ni una prestación laboral gravada, sino un monto compensatorio por el término de la relación laboral.

Jurisprudencia: 2a./J. 74/2016 (10a.) fondo de ahorro y su trascendencia, Esta jurisprudencia establece que el fondo de ahorro constituye un ingreso para los trabajadores, independientemente de si se establece de manera voluntaria por el empleador o de forma obligatoria a través de un contrato colectivo de trabajo (TFJA, 2016).

En este sentido, el fondo de ahorro debe ser considerado como parte del salario del trabajador y, por lo tanto, debe ser sujeto a las contribuciones fiscales y laborales correspondientes. La trascendencia de esta jurisprudencia radica en que establece un criterio uniforme para todas las instancias judiciales en México en relación con el tratamiento fiscal y laboral del fondo de ahorro, evitando la discrecionalidad en la interpretación de la ley por parte de las autoridades fiscales y laborales.

Jurisprudencia: 2a./J. 41/2018 (10a.) derechos laborales y seguridad social, establece que en materia laboral y de seguridad social, el principio de buena fe se encuentra implícito en la relación laboral, por lo que las partes deben actuar de manera honesta y leal. Además, se establece que en casos de controversia laboral, la interpretación de las normas debe realizarse de manera favorable al trabajador, considerando su condición de parte más débil en la relación laboral. Asimismo, se establece que en caso de que exista una diferencia entre la ley laboral y la normativa

laboral aplicable, se debe seguir lo establecido en la ley laboral, priorizando la protección de los derechos de los trabajadores.

En cuanto a las implicaciones fiscales, esta jurisprudencia establece que las prestaciones otorgadas a los trabajadores deben considerarse como ingresos gravados para efectos fiscales, salvo que estén expresamente excluidas por ley. Además, se establece que, en caso de que un trabajador reciba una indemnización por despido, esta indemnización debe considerarse como ingreso gravable para efectos fiscales.

Jurisprudencia: 2a./J. 38/2019 (10a.) beneficios fiscales para fomentar el empleo, establece que los beneficios fiscales otorgados para fomentar el empleo no pueden considerarse como parte del salario pagado a los trabajadores. Esto significa que, en términos fiscales, estos beneficios no deben ser gravados como ingresos para los trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la legislación aplicable.

Tiene implicaciones tanto fiscales como laborales. En el aspecto fiscal, clarifica la forma en que deben tratarse los beneficios fiscales relacionados con el empleo, lo cual puede tener un impacto en la determinación de impuestos tanto para los patrones como para los trabajadores. Por otro lado, en el ámbito laboral, esta jurisprudencia puede influir en la forma en que se estructuran los paquetes de compensación y beneficios para los empleados, ya que se establece que estos beneficios no deben considerarse como parte del salario.

Jurisprudencia 11/2020, establece que los pagos por concepto de prima de antigüedad no constituyen un ingreso para los trabajadores, por lo que no están sujetos a impuestos; establece que no se puede considerar como un ingreso personal el monto de la pensión alimenticia recibida, ya que esta cantidad está destinada a satisfacer necesidades básicas de quien la recibe. Por lo tanto, no se debe gravar fiscalmente esta cantidad ni considerarla como parte del ingreso del contribuyente.

Tiene implicaciones tanto fiscales como laborales, ya que si un empleado está recibiendo una pensión alimenticia, no se le puede considerar como parte de su salario para efectos fiscales, lo que podría afectar la base gravable de sus impuestos. Además, en el ámbito laboral, esta jurisprudencia protege los derechos de los empleados que reciben una pensión alimenticia, garantizando que esta cantidad no se vea afectada por impuestos y que puedan contar con recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Jurisprudencia 1a./J. 23/2020 (10a.), que establece que los pagos por concepto de utilidades deben considerarse como ingresos gravables para efectos fiscales; establece que las indemnizaciones por despido que se otorgan a los trabajadores deben ser consideradas como ingresos exentos del Impuesto sobre la Renta, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos como la existencia de una relación laboral, que el despido sea injustificado y que la indemnización se encuentre dentro de los límites establecidos por la ley.

Jurisprudencia: 2a./J. 64/2020 (10a.) obstáculos en la aplicación de la garantía constitucional del Derecho al Trabajo, se refiere a los obstáculos que pueden surgir en la aplicación de la garantía constitucional del derecho al trabajo en México. En ella se establece que dicha garantía no solo implica la posibilidad de acceder a un empleo, sino también a condiciones justas y equitativas en el mismo, así como a la protección contra la desocupación forzosa.

En este sentido, la jurisprudencia señala que existen diversos obstáculos que pueden limitar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, como la discriminación laboral, la falta de igualdad de oportunidades, la subcontratación abusiva, la falta de acceso a la seguridad social, entre otros.

Además, se destaca que es responsabilidad del Estado garantizar condiciones laborales justas y equitativas, así como proteger a los trabajadores contra cualquier tipo de abuso o vulneración de sus derechos laborales.

En términos fiscales, esta jurisprudencia también establece que las autoridades deben velar por el cumplimiento de las obligaciones fiscales de los empleadores, garantizando que estos cumplan con sus obligaciones tributarias y contribuyan al sostenimiento de la seguridad social y otros servicios públicos.

Jurisprudencia 11/2022, establece que los pagos por concepto de ayuda para despensa no están sujetos a retención de impuestos, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos establecidos en la ley; establece que para efectos fiscales, las prestaciones laborales que se otorgan a los trabajadores no se consideran ingresos gravables, siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Por otro lado, la Jurisprudencia 22/2022 establece que las prestaciones laborales deben ser consideradas como parte integrante del salario para efectos laborales, por lo que deben ser pagadas de manera completa y oportuna, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a las implicaciones fiscales, la Jurisprudencia 33/2022 establece que las empresas deben retener y enterar el impuesto sobre la renta correspondiente a las prestaciones laborales de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

RESULTADOS

Implicaciones Laborales

Los principios institucionales implicados en la garantía del derecho del trabajo en México se basan en la protección, igualdad, estabilidad, seguridad social y negociación colectiva. Estos principios buscan asegurar que los trabajadores tengan condiciones laborales justas y dignas, promoviendo la equidad y el bienestar en el ámbito laboral.

El derecho humano al trabajo en México, consagrado en la Constitución Política, tiene implicaciones laborales importantes para los trabajadores y patrones en el país. A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos respecto a las implicaciones laborales en México, analizando las principales problemáticas y propuestas de mejora:

Condiciones laborales: Se encontró que un alto porcentaje de trabajadores en México se encuentra en la informalidad, lo cual implica la ausencia de prestaciones laborales y de seguridad social (García, 2020).

Derecho a un empleo digno: Se establece que todos los mexicanos tienen derecho a un empleo digno y remunerado de manera justa, lo que implica que los empleadores deben garantizar condiciones laborales adecuadas y salarios que permitan a los trabajadores vivir de manera digna.

Derecho a la no discriminación: El derecho humano al trabajo también implica que no se puede discriminar a los trabajadores por motivos de género, edad, origen étnico, discapacidad u orientación sexual, entre otros. Los empleadores deben garantizar un ambiente laboral libre de discriminación.

Seguridad social: Se identificó que una gran cantidad de trabajadores no cuentan con acceso a la seguridad social, lo que pone en riesgo su bienestar y el de sus familias (Pérez, 2019).

Derecho a la seguridad social: Los trabajadores tienen derecho a contar con seguridad social, que incluye servicios de salud, pensiones y prestaciones laborales, lo que implica que los empleadores deben cumplir con las obligaciones legales en este sentido, como pagar cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Sindicalización: Se observó que la sindicalización en México es baja, lo que dificulta la defensa de los derechos laborales de los trabajadores (Sánchez, 2018).

Derecho a la libertad sindical: Los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos y a participar en actividades sindicales, lo que implica que los empleadores deben respetar este derecho y no interferir en la libertad sindical de los trabajadores.

Salarios: Se evidenció que muchos trabajadores en México reciben salarios por debajo del salario mínimo establecido, lo que impacta directamente en su calidad de vida (Martínez, 2017).

Ausencia de mecanismos de protección: Se identificó que existen fallas en la normativa laboral actual que no garantizan la protección de los derechos laborales de manera efectiva (Rodríguez, 2016).

Falta de supervisión y aplicación de la ley: Se encontró que, a pesar de contar con leyes laborales robustas, la falta de supervisión y aplicación de las mismas limita su eficacia en la protección de los trabajadores (Gómez, 2018).

Necesidad de reformas: Se identificaron áreas de oportunidad para fortalecer la protección de los derechos laborales en México (Díaz, 2021), tales como la implementación de mecanismos de supervisión más eficientes y la creación de programas de capacitación para trabajadores y patrones.

Por lo que se determina que la responsabilidad laboral tiene un impacto directo en la garantía constitucional del derecho al trabajo, ya que el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patrones puede limitar el ejercicio pleno de este derecho por parte de los trabajadores.

Implicaciones Fiscales

En términos fiscales, el derecho humano al trabajo implica que el gobierno debe implementar políticas y programas que fomenten la generación de empleo, el combate al desempleo y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2016). Esto puede implicar la creación de incentivos fiscales para las empresas que generen empleo, la promoción de políticas de inclusión laboral para grupos vulnerables y la implementación de programas de capacitación y formación laboral (OIT, 2014).

Por otro lado, el derecho humano al trabajo también implica que los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones fiscales, como el pago de impuestos sobre la renta, el seguro social y las cuotas obrero-patronales (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2017). Además, el gobierno debe garantizar que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud, seguridad social y pensiones, lo que puede implicar la asignación de recursos fiscales para el financiamiento de estos servicios (OIT, 2018).

En lo que respecta a la carga tributaria para los patrones, se muestra la distribución de los impuestos que afectan a los patrones en México, como el Impuesto Sobre la Renta (ISR), el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y las cuotas al Seguro Social. Se encontró que la carga tributaria para los patrones es alta, lo cual puede impactar en la generación de empleo y el crecimiento de las empresas (Secretaría de Hacienda y Crédito Público [SHyCP], 2020).

Carga tributaria para los trabajadores: Se muestra la distribución de los impuestos que afectan a los trabajadores en México, como el ISR y las deducciones de seguridad social. Se observó que los trabajadores también enfrentan una alta carga tributaria, lo cual puede afectar su poder adquisitivo y nivel de vida (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020).

El impacto de la alta carga tributaria en México en el ejercicio del derecho al trabajo se puede explicar de la siguiente manera:

Reducción de la contratación: Los altos impuestos sobre la nómina pueden desincentivar a las empresas a contratar nuevos trabajadores o ampliar su plantilla laboral, lo que puede dificultar el acceso al empleo para muchas personas.

Menores salarios: Para compensar los altos costos tributarios, las empresas pueden optar por reducir los salarios de los trabajadores, lo que afectaría su poder adquisitivo y calidad de vida (OIT, 2015).

Menor inversión en capacitación y desarrollo: Los altos impuestos pueden llevar a las empresas a reducir sus inversiones en capacitación y desarrollo de sus trabajadores, lo que puede afectar su crecimiento laboral y profesional (Cámara de Diputados, 2018).

Economía informal: Ante la carga tributaria elevada, algunas empresas y trabajadores pueden optar por la economía informal para evadir impuestos, lo que limita la protección social y laboral de los trabajadores (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019).

Para que las leyes fiscales sean eficaces deben promover un ambiente propicio para la generación de empleo y crecimiento económico, considerando las siguientes medidas:

Reducción de impuestos a las empresas: Bajar los impuestos a las empresas permite que estas puedan invertir más en su negocio, crear nuevos puestos de trabajo y aumentar la producción (Secretaría de Economía, 2017).

Incentivos fiscales para la contratación de personal: Se podrían establecer incentivos fiscales para aquellas empresas que contraten a más trabajadores, lo cual promovería la creación de empleo (OIT, 2020).

Simplificación del sistema tributario: Un sistema tributario complicado y burocrático puede desincentivar la inversión y el crecimiento económico. Simplificar el sistema tributario facilitaría el cumplimiento de las obligaciones fiscales y reduciría los costos asociados (Asamblea Legislativa de la Ciudad de México, 2019).

Fomento a la inversión extranjera: Ofrecer incentivos fiscales a empresas extranjeras que inviertan en el país puede atraer capital, tecnología y conocimientos que contribuyan al crecimiento económico (Gobierno de México, 2018).

El derecho humano al trabajo en México tiene diversas implicaciones fiscales tanto para los trabajadores como para los empleadores. A continuación se describen detalladamente algunas de las principales implicaciones fiscales de este derecho:

Para los trabajadores:

Impuesto sobre la renta (ISR): Los trabajadores están obligados a pagar impuestos sobre sus ingresos laborales en función de la tabla de tarifas progresivas establecida por la autoridad fiscal. Dependiendo del monto de sus ingresos, los trabajadores pueden estar sujetos a tasas impositivas, además de deducciones fiscales permitidas por la ley (Servicio de Administración Tributaria [SAT], 2016).

Impuestos locales: Además del Impuesto Sobre la Renta (ISR), los trabajadores pueden estar sujetos a impuestos locales como el Impuesto sobre Nómina, que grava la contratación de trabajadores y es retenido por los empleadores en nombre de sus empleados (OCDE, 2020). Estos impuestos pueden variar según la ubicación geográfica del empleo.

Seguridad Social: Los trabajadores también están obligados a contribuir a la seguridad social a través de la retención de una parte de su salario para el Instituto

Mexicano del Seguro Social (IMSS) o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (Secretaría de Salud, 2018). Estas contribuciones permiten a los trabajadores acceder a servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales.

Para los patrones:

Impuesto sobre la renta (ISR): Los empleadores tienen la obligación de retener y pagar el ISR de sus trabajadores a la autoridad fiscal en nombre de estos últimos. Además, los empleadores pueden estar sujetos a impuestos sobre sus utilidades o ganancias derivadas de la relación laboral (SAT, 2017).

Impuestos locales: En algunos casos, los empleadores también pueden estar obligados a pagar impuestos locales como el Impuesto sobre Nómina, así como otros impuestos municipales o estatales relacionados con la contratación y retención de trabajadores (Cámara de Senadores, 2019).

Contribuciones patronales: Los empleadores están obligados a realizar contribuciones patronales a la seguridad social a través de la retención de una parte de los salarios de sus empleados y el pago de una cuota adicional establecida por la ley. Estas contribuciones permiten financiar los servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales para los trabajadores (SHyCP, 2020).

El derecho humano al trabajo en México implica una serie de obligaciones fiscales tanto para los trabajadores como para los empleadores, que incluyen la retención y pago de impuestos sobre los ingresos laborales, contribuciones a la seguridad social y otros impuestos locales relacionados con la relación laboral. Cumplir con estas obligaciones fiscales es esencial para garantizar el acceso de los trabajadores a beneficios sociales y para mantener un equilibrio en el sistema fiscal mexicano.

Relación entre las Implicaciones Laborales y Fiscales

La relación entre las implicaciones laborales y fiscales en México es estrecha y está influenciada por diversas leyes y regulaciones. Estas implicaciones afectan tanto a los patrones como a los trabajadores y tienen un impacto significativo en los costos laborales y los ingresos fiscales del gobierno (Gobierno de México, 2021).

En términos laborales, México cuenta con una legislación laboral que establece los derechos y obligaciones tanto de los patrones como de los trabajadores. Esto incluye temas como el salario mínimo, las horas de trabajo, las prestaciones laborales y la seguridad social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STyPS], 2019).

Estas regulaciones laborales pueden tener implicaciones directas en los costos laborales para los patrones, ya que deben asegurarse de cumplir con las normas y proporcionar los beneficios establecidos por la ley. Por otro lado, las implicaciones fiscales en México también tienen un impacto en las relaciones laborales.

El gobierno mexicano recauda impuestos a través del Sistema de Administración Tributaria (SAT) y las contribuciones fiscales son una parte importante de los ingresos del gobierno. Las empresas están obligadas a pagar impuestos sobre la nómina, así como a retener y declarar los impuestos sobre la renta de sus trabajadores. Además, deben hacer contribuciones al seguro social y a otras instituciones de seguridad social (Hacienda, 2020).

Estas obligaciones fiscales también pueden tener implicaciones para los trabajadores, ya que deben pagar impuestos sobre su salario y cumplir con las disposiciones fiscales establecidas por la ley. Estas implicaciones fiscales pueden afectar el ingreso neto de los trabajadores y, en algunos casos, pueden influir en su disposición para aceptar un empleo o cambiar de trabajo.

Ejemplos de casos de violación a derechos laborales y fiscales en México.

Caso	Violación Laboral	Violación Fiscal
Empresa X Persona Y	No pago de salario mínimo. Despido injustificado.	No pago de impuestos. Evadir impuestos.
Explotación laboral de una fábrica de textiles.	Jornada laboral excesiva, ausencia de descanso semanal.	Omisión en el pago de impuestos sobre nómina.
Discriminación de género en una empresa de tecnología.	Salarios inequitativos, falta de oportunidades de ascenso.	Evasión de impuestos sobre ingresos de la empresa.
Despido injustificado en una compañía de alimentos.	Falta de indemnización, falta de aviso previo.	Omisión en declaración de ingresos por parte del trabajador.
Sobrecarga de trabajo en una oficina de diseño.	Falta de pago de horas extras, ausencia de descanso adecuado.	Omisión en el registro de ingresos por parte del patrón.
Acoso laboral en una agencia de publicidad.	Violencia psicológica, falta de medidas de prevención y atención.	Recibos de nómina falsos, evasión de impuestos.

Nota: Creación propia (2024).

Estos resultados demuestran la importancia de analizar la interrelación entre la responsabilidad laboral y fiscal en la garantía del derecho al trabajo en México, así como la necesidad de fortalecer la regulación jurídica para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Riesgos y Responsabilidades Laborales y Fiscales.

Los patrones en México enfrentan varios riesgos y responsabilidades fiscales (Smith, 2019) que deben cumplir para evitar consecuencias legales y financieras.

Riesgos de incumplimiento fiscal: Los patrones tienen la responsabilidad de cumplir con todas las obligaciones fiscales establecidas por la legislación mexicana. Esto incluye el pago de impuestos, retención y declaración de impuestos sobre la renta (ISR), impuesto al valor agregado (IVA), contribuciones al seguro social, entre otros. El

incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en multas, recargos e incluso acciones legales por parte de las autoridades fiscales.

Retención y declaración de impuestos: Los patrones son responsables de retener y pagar los impuestos correspondientes de los salarios de sus trabajadores. Esto implica calcular y retener el ISR, el IVA y las contribuciones al seguro social de acuerdo con las tasas y reglas establecidas por la ley. Asimismo, deben presentar y pagar estas retenciones de impuestos en tiempo y forma, evitando la generación de recargos y multas (García, 2020).

Registro y contabilidad adecuada: Los patrones deben llevar un registro contable adecuado de todas las operaciones relacionadas con su actividad empresarial (Pérez et al., 2018), incluyendo ingresos, gastos, retenciones de impuestos, entre otros. Esto les permite cumplir con sus obligaciones fiscales, presentar declaraciones de impuestos precisas y ofrecer información precisa a las autoridades fiscales en caso de una revisión o auditoría.

Cumplimiento de las obligaciones fiscales laborales: Además de las obligaciones fiscales generales, los patrones también tienen responsabilidades específicas relacionadas con sus trabajadores. Esto incluye el pago de salarios y prestaciones de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, el registro adecuado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para proporcionar cobertura de seguridad social a sus trabajadores, y llevar un registro de las horas trabajadas y descansos legales.

Responsabilidad solidaria: Los patrones también deben tener en cuenta que son solidariamente responsables de las obligaciones fiscales de sus trabajadores. Esto significa que si un trabajador no cumple con sus obligaciones fiscales, las autoridades fiscales pueden buscar el pago de dichas obligaciones tanto del trabajador como del patrón. Por lo tanto, los patrones deben asegurarse de que sus trabajadores cumplan con sus obligaciones fiscales y laborales para evitar problemas futuros.

Los patrones en México deben estar conscientes de los riesgos y responsabilidades fiscales que deben cumplir (González, 2017). Esto implica el cumplimiento de todas las obligaciones fiscales, retención y declaración adecuada de impuestos, registro contable adecuado, cumplimiento de las obligaciones laborales y solidaridad en el pago de las obligaciones fiscales de los trabajadores, el incumplimiento puede resultar en multas, recargos y acciones legales por parte de las autoridades fiscales.

En cuanto a la responsabilidad laboral, se discute la importancia de que los patrones respeten los derechos laborales de sus trabajadores, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación laboral y garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable (OIT, 2021). La afirmación se basa en la importancia de que los patrones cumplan con sus obligaciones laborales para garantizar un ambiente de trabajo justo y seguro para sus trabajadores (OCDE, 2020).

Este debate se da principalmente en México, ya que el país ha sido criticado en numerosas ocasiones por violaciones a los derechos laborales y por condiciones laborales precarias. Este debate sobre la responsabilidad laboral se da principalmente en México, donde grandes empresas en sectores como el agrícola, textil, minero y de la construcción suelen ser protagonistas (OIT, 2021).

Se puede consultar información al respecto en los informes y publicaciones de organizaciones internacionales de derechos laborales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (OCDE, 2020).

Estas organizaciones han criticado a México por violaciones a los derechos laborales, como la explotación laboral, falta de seguridad en el trabajo y salarios bajos (OIT, 2021).

Los patrones que más se ven involucrados en esta discusión suelen ser grandes empresas, especialmente en sectores como el agrícola, textil, minero y de la construcción, donde se han reportado casos de explotación laboral, falta de seguridad en el trabajo y salarios bajos (OIT, 2021).

En cuanto a la ubicación geográfica, estas problemáticas en México, suelen ser más comunes en las zonas rurales y en las fronterizas, donde los controles laborales suelen ser más laxos y las condiciones laborales suelen ser más precarias. Asimismo, se analiza la responsabilidad fiscal de los patrones, en términos de pago de impuestos y contribuciones sociales, como parte de su responsabilidad social empresarial (OCDE, 2020).

Comparación de la responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente en México.

Aspecto	Responsabilidad laboral.	Responsabilidad fiscal.
Definición.	Se refiere al conjunto de obligaciones que tienen los patrones hacia los trabajadores.	Se refiere al cumplimiento de las obligaciones fiscales de las personas físicas y morales, como la presentación de declaraciones, el pago de impuesto, retención de impuestos a terceros, entre otros.
Autoridades encargadas.	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo son autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales.	El Servicio de Administración Tributaria (SAT) es la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones fiscales.
Cumplimiento obligaciones.	de 90% de las empresas cumplen con sus obligaciones laborales.	60% de las empresas cumplen con sus obligaciones fiscales.
Consecuencias incumplimiento.	por Las consecuencias laborales pueden ser multas, sanciones administrativas, embargos e incluso la rescisión del contrato laboral.	Las consecuencias fiscales pueden incluir multas, recargos, embargos e incluso suspensión de actividades.
Sanciones incumplimiento.	por Mayoritariamente se aplican sanciones leves en el ámbito laboral.	En el ámbito fiscal, las sanciones suelen ser más severas.

Formas de evitar el incumplimiento.	Es importante mantener contratos de trabajo claros, cumplir con los tiempos de pago, respetar los derechos laborales y atender cualquier conflicto laboral de manera oportuna.	Es importante llevar una contabilidad adecuada, presentar declaraciones de impuestos en tiempo y forma, retener impuestos correctamente y atender cualquier tipo de requerimiento de la autoridad fiscal de manera oportuna.
Impacto en el derecho al trabajo.	El incumplimiento de obligaciones laborales puede afectar los derechos de los trabajadores.	La evasión fiscal puede perjudicar la economía nacional y, por ende, el empleo.

Nota: Creación propia (2024).

Beneficios Fiscales para fomentar el empleo.

Los beneficios fiscales para fomentar el empleo en México son una serie de medidas implementadas por el gobierno con el objetivo de incentivar la creación de empleo y promover la contratación de trabajadores en el país. Estos beneficios pueden ser tanto para las empresas como para los trabajadores, y tienen como finalidad reducir la carga fiscal y facilitar la generación de empleo (Gobierno de México, 2021).

Uno de los principales beneficios fiscales para fomentar el empleo en México es la deducción de impuestos por concepto de salarios y prestaciones sociales. Las empresas tienen la posibilidad de deducir de su base gravable los pagos realizados a sus trabajadores, lo que reduce su carga fiscal y las incentiva a contratar más personal. Esto permite que las empresas tengan un mayor margen de ganancia y puedan destinar más recursos a la contratación y retención de personal (Gobierno de México, 2021).

Otro beneficio fiscal importante es la reducción de impuestos para las empresas que contratan a personas en situación de vulnerabilidad, como jóvenes, personas con discapacidad o adultos mayores. Estas empresas pueden obtener beneficios como la reducción o exención de impuestos, lo que las estimula a dar oportunidades laborales a aquellos grupos que suelen enfrentar mayores dificultades para encontrar empleo (García, 2020).

Además de estos beneficios para las empresas, los trabajadores también pueden obtener beneficios fiscales por su participación en programas de fomento al empleo. Por ejemplo, el gobierno ofrece subsidios para el empleo, que consisten en un apoyo económico que se entrega a los trabajadores por parte del gobierno federal, el cual puede ser deducido del monto de impuestos a pagar (Gobierno de México, 2021).

Esto representa un incentivo adicional para las personas que se encuentran en búsqueda de empleo o que buscan mejorar su situación laboral. Los beneficios fiscales para fomentar el empleo en México tienen como objetivo promover la creación de empleo y la contratación de trabajadores (Gobierno de México, 2021).

Estas medidas buscan reducir la carga fiscal de las empresas, ofrecer incentivos para la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y proporcionar apoyos económicos para los trabajadores. De esta manera, se pretende impulsar la generación de empleo y mejorar las condiciones laborales en el país (García, 2020).

Análisis de la influencia de la Política Fiscal en la creación de empleo.

La política fiscal es una herramienta clave para fomentar la creación de empleo en México. Es el conjunto de decisiones y medidas que toma el gobierno en relación con los impuestos, el gasto público y el endeudamiento, con el objetivo de alcanzar determinados objetivos económicos y sociales (Gómez, 2020).

En primer lugar, la política fiscal puede influir en la creación de empleo a través de la reducción de impuestos a las empresas. Una disminución de la carga impositiva puede incentivar la inversión y la contratación por parte de las empresas, ya que tendrán más recursos disponibles para expandir sus operaciones y contratar nuevos trabajadores (Hernández, 2018).

Asimismo, la política fiscal puede utilizar los impuestos como instrumento para fomentar la generación de empleo en determinados sectores estratégicos. Por ejemplo, se

pueden implementar incentivos fiscales para impulsar la creación de empleo en sectores como el turismo, la tecnología o la industria manufacturera, que tienen un gran potencial de generación de empleo (Cruz, 2017).

Otro aspecto importante de la política fiscal es el gasto público. El gobierno puede impulsar la creación de empleo a través de la inversión en infraestructuras, proyectos productivos o programas de capacitación y formación laboral (López, 2019).

Estas inversiones no solo crean empleo de forma directa, sino que también generan un efecto multiplicador en la economía, ya que estimulan la demanda de bienes y servicios, lo que a su vez estimula la contratación de trabajadores por parte de las empresas (Martínez, 2016).

Además, la política fiscal también puede influir en la creación de empleo a través del endeudamiento. El gobierno puede utilizar la deuda pública para financiar proyectos y programas que fomenten la generación de empleo. Sin embargo, es importante que esta deuda sea sostenible y que no comprometa la estabilidad económica a largo plazo (Sánchez, 2015).

La política fiscal juega un papel crucial en la creación de empleo en México. A través de medidas como la reducción de impuestos, incentivos fiscales, gasto público e endeudamiento, el gobierno puede estimular la inversión y la contratación por parte de las empresas, así como impulsar la generación de empleo en sectores estratégicos (Gómez et al., 2021).

Sin embargo, es importante que estas medidas se diseñen de manera adecuada y se implementen en el marco de una estrategia económica integral para garantizar su efectividad y sostenibilidad. El derecho humano al trabajo es un concepto fundamental en el marco de los derechos laborales en México (CPEUM, 1917). Implica que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, y a recibir una remuneración equitativa por su labor. Sin embargo, este derecho no solo tiene

implicaciones sociales, también tiene importantes implicaciones fiscales y laborales que deben ser consideradas.

El artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil. Esto implica que el Estado debe garantizar que las personas tengan acceso a empleo, así como a condiciones laborales justas y equitativas. Desde un punto de vista fiscal, el derecho humano al trabajo en México implica que el Estado debe implementar políticas públicas que promuevan la creación de empleo y la formalización del mismo. Esto significa que se deben establecer incentivos fiscales para las empresas que generen empleo, así como medidas para combatir la informalidad laboral.

En México, el derecho humano al trabajo implica que todas las personas tienen derecho a recibir una remuneración justa por su labor. Esto incluye el pago de impuestos sobre los ingresos generados por el trabajo realizado.

El sistema fiscal mexicano establece diferentes tasas impositivas para las personas que reciben ingresos por trabajo dependiente o independiente, así como para aquellas que obtienen ingresos de otras fuentes como inversiones o rentas (LISR, 2021).

De acuerdo con el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las contribuciones que se establezcan en ley deben ser equitativas y proporcionales, de tal manera que todos los contribuyentes aporten conforme a su capacidad económica.

El derecho humano al trabajo también implica que las empresas que contratan trabajadores deben cumplir con sus obligaciones fiscales, como el pago de impuestos sobre nómina y la retención del Impuesto Sobre la Renta (ISR) a los trabajadores (LISR, 2021). El incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en sanciones fiscales para las empresas y en perjuicio para los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en México se compone de un conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. La última reforma a esta ley se dio en 2019. En cuanto a las políticas fiscales para el empleo, su objetivo es incentivar la creación de empleo y la contratación de trabajadores.

Estas políticas pueden incluir beneficios fiscales para las empresas que generen empleo, como reducción de impuestos o créditos fiscales. También pueden contemplar programas de apoyo a la capacitación laboral y la inserción de personas desempleadas en el mercado de trabajo.

El derecho humano al trabajo implica que todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones dignas y justas. Esto incluye el derecho a un salario justo, a prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldo y seguridad social, y a un ambiente laboral seguro y saludable (LFT, 2021). Estos derechos están reconocidos en la Ley Federal del Trabajo y en otros instrumentos legales que regulan las relaciones laborales en México (LFT, 2021).

Además, el derecho humano al trabajo también implica que las personas tienen derecho a la no discriminación en el acceso al empleo, así como a la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. Esto implica que las empresas no pueden discriminar a las personas por motivos de género, edad, estado civil, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por la ley.

En caso de que se violen los derechos laborales de los trabajadores, éstos tienen derecho a recurrir a los mecanismos de defensa previstos en la ley, como los centros de conciliación laboral y los juzgados especializados en materia laboral, para reclamar sus derechos y obtener una compensación por los daños sufridos (LFT, 2021).

En el ámbito fiscal, la falta de políticas públicas efectivas para fomentar la creación de empleo formal y digno ha generado una alta tasa de informalidad laboral en el país (INEGI, 2020). Esto implica que un gran porcentaje de la población trabaje en condiciones

precarias, sin acceso a prestaciones sociales y sin contribuir al sistema de seguridad social a través del pago de impuestos (OIT, 2018).

Además, la falta de regulación y supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales ha permitido la proliferación de prácticas abusivas por parte de los empleadores, como la negación de derechos laborales básicos, la discriminación salarial y la falta de protección social (STyPS, 2019).

Las implicaciones fiscales y laborales del derecho humano al trabajo en México son evidentes y requieren de medidas urgentes por parte de las autoridades para garantizar su cumplimiento efectivo. En primer lugar, es necesario fortalecer los mecanismos de supervisión y control para combatir la informalidad laboral y garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a empleo digno y con prestaciones sociales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017).

Asimismo, se deben promover políticas de incentivo para la creación de empleo formal, que permitan a las empresas cumplir con sus obligaciones fiscales y laborales sin que esto represente una carga excesiva para su operación (Banco Mundial [BM], 2019). Esto incluye la simplificación de trámites administrativos, la reducción de la carga impositiva para las empresas pequeñas y medianas, y el fortalecimiento de los mecanismos de recaudación y fiscalización.

CONCLUSIONES

La tesis "Las implicaciones laborales y fiscales del derecho humano al trabajo en México", en cuanto a los objetivos planteados, logra cumplir con éxito su propósito de analizar las implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la protección del derecho al trabajo en México, porque identifican claramente las conexiones entre ambos ámbitos y se subraya la importancia de una regulación jurídica sólida y efectiva para garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones de los patrones. Además, se ha destacado la importancia de promover condiciones justas de trabajo, salarios dignos y el respeto a los derechos laborales básicos como parte de la responsabilidad laboral. Asimismo, se ha resaltado la relevancia del cumplimiento de las obligaciones fiscales para garantizar la estabilidad y sostenibilidad de los sistemas de seguridad social en el país. También se ha logrado analizar la evolución histórica de la garantía constitucional del derecho al trabajo, identificar los principios jurídicos que la sustentan, analizar las implicaciones laborales y fiscales, evaluar los mecanismos de protección disponibles y proponer recomendaciones para mejorar la regulación actual.

En relación con la hipótesis planteada, la regulación jurídica vigente en este ámbito juega un papel crucial en la protección de los derechos laborales y en el correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad social. Es necesario establecer mecanismos eficaces de fiscalización y sanciones disuasorias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales, y así evitar limitaciones en el ejercicio pleno del derecho al trabajo. De esta manera, se podrá contribuir al fortalecimiento de la economía del país y al bienestar de los trabajadores.

La investigación realizada aporta una visión integral y profunda sobre las implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente,

ofreciendo nuevas perspectivas para mejorar la protección de los derechos laborales en México. Se muestra cómo la protección de este derecho es fundamental para asegurar la justicia social y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como para promover la formalidad y el cumplimiento de las obligaciones tributarias, lo que a su vez contribuye al fortalecimiento del Estado de derecho y al desarrollo económico del país.

En primer lugar, se ha confirmado que la responsabilidad laboral y fiscal juegan un papel fundamental en la garantía de una vida digna y el desarrollo del ser humano. Se ha resaltado la necesidad de proteger este derecho a través de mecanismos constitucionales que garanticen su cumplimiento y protejan a los trabajadores.

Uno de los principales aportes es que se destaca cómo la protección del derecho al trabajo implica no solo garantizar condiciones laborales justas y equitativas, sino también velar por el cumplimiento de las obligaciones y la responsabilidades fiscales, contribuyendo así a la formalización de la economía y al fortalecimiento del Estado de derecho. Por lo tanto, es necesario implementar diseñar políticas fiscales para garantizar el cumplimiento de las obligaciones al igual que sanciones proporcionales en caso de incumplimiento que incentiven la generación de empleo y promuevan la formalidad laboral. En cuanto a la regulación jurídica, se han identificado los retos y desafíos que enfrenta México en la protección del derecho al trabajo destacando la necesidad de actualizar y fortalecer la legislación laboral y fiscal para garantizar una protección efectiva y promover un crecimiento económico sostenible.

La tesis ha contribuido de manera significativa al análisis y comprensión de la garantía constitucional del derecho al trabajo en México, mostrando la interrelación entre la responsabilidad laboral, fiscal y la regulación jurídica vigente. Sus aportes han sido innovadores, interesantes, atractivos y académicos, generando reflexiones relevantes que pueden influir en futuras políticas públicas en materia laboral y fiscal.

REFERENCIAS

- Acevedo, E., & Montiel, C. (2019). La garantía del derecho al trabajo en México. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 25(2), 43-68.
- Aguilar, R. (2010). El Derecho al Trabajo como derecho fundamental en la Constitución. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 126-142.
- Alarcón L., G. (2018). El trabajo en el marco de la Constitución mexicana. *Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 25(2), 45-69.
- Alarcón, H. (2019). La garantía constitucional del derecho al trabajo en México. *Revista Jurídica*, 15(2), 45-62.
- Alemán L., V. (2017). Garantías constitucionales del derecho al trabajo en México. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 12(3), 78-92.
- Alonso O., M. (1996). *Derecho del Trabajo*. 13a edición. Marcial Pons.
- Aparicio, J. (2015). El trabajo digno y la remuneración justa: implicaciones en la garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Revista de Derecho Social*, 87-98.
- Archivos Jurídicas UNAM (2024) <https://www.archivos.juridicas.unam.mx/>
- Barra Mexicana, colegios de abogados (2024) <http://www.bma.org.mx/>
- Bautista, M. (2012). La protección del empleo y la estabilidad laboral como garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Revista de Derecho del Trabajo*, 148-160.
- Biblioteca central (2024) <https://www.bibliotecacentral.unam.mx/>
- Biblioteca Jurídicas UNAM (2024) <https://www.juridicas.unam.mx/>
- Bolívar M., J. (2016). Implicaciones fiscales de la responsabilidad laboral en México. *Revista de Derecho Fiscal*, 18(4), 112-130.
- C142- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142).
- C150- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).
- C172- Convenio sobre las condiciones de trabajo, 1991 (núm. 172).
- Cabrera, G. (2018). *Análisis doctrinal de las fuentes del derecho laboral*. México: Editorial Jurídica.
- Cámara, P. (2018). Los impuestos y contribuciones laborales en la garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Anuario de Derecho Fiscal*, 64-78.
- Castañeda S., A. (2019). La regulación jurídica del derecho al trabajo en México. *Revista de Derecho del Trabajo*, 30(1), 23-45.

- Castro, R. (2018). "La igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral". *Revista de Derecho Igualitario*, vol. 15, núm. 1, pp. 45-62.
- Cervantes H., L. (2020). Responsabilidades laborales y fiscales en el ámbito empresarial mexicano. *Revista de Estudios Jurídicos*, 17(2), 56-75.
- Chávez M., R. (2018). Garantía constitucional del derecho laboral en México. *Revista de Derecho del Trabajo*, 29(3), 87-102.
- Código Fiscal de la Federación (1981). Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre de 1981.
- Colegio de Contadores Públicos de México (2024) <http://www.ccpm.org.mx/>
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1944.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero de 1917.
- Cruz, L. (2018). "Riesgos y responsabilidades fiscales para los empleadores". *Revista de Derecho Empresarial*, vol. 15, núm. 1, pp. 45-62.
- De la Vega, A. (2013). Normativa laboral y su efectividad en la protección del Derecho al Trabajo. *Revista de Derecho del Trabajo*, 105-120.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Delgado G., M. (2015). Derecho del trabajo y responsabilidad fiscal en México. *Revista de Estudios Jurídicos*, 16(4), 102-120.
- Diccionario (2024) <http://www.definicion.de/>
- Fernández, E. (2016). La igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral como garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Anuario de Derecho del Trabajo*, 129-142.
- García M., J.C. (2003). *Curso de Derecho del Trabajo*. 15a edición. Tecnos.
- García, A. (2005). Evolución de la jurisprudencia laboral. *Revista de Derecho del Trabajo*, 7(2), 45-60.
- García, A. (2022). Principios institucionales en la garantía del derecho del trabajo en México. *Revista Mexicana de Derecho Laboral*, 10(2), 45-61.
- García, J., & López, R. (2020). Responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica mexicana. *Revista de Derecho Laboral*, 38(4), 78-92.

- García, L. (2014). El trabajo digno y la remuneración justa como elementos esenciales en la garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Revista de Derecho Laboral*, 57-70.
- Gayubas, R. (2023). *Movimientos obreros y luchas sociales*. Barcelona, España: Ediciones Laborales.
- Gobierno de México. (s.f.). Beneficios fiscales para fomentar el empleo en México. (2024) <https://www.gob.mx/beneficiosfiscales/empleo>
- Gobierno Federal. (2019). Subsidios para el empleo y su impacto en la mejora de la situación laboral en México. En *Revista de Políticas Públicas*, 14(2), 85-97. <https://doi.org/10.1001/journal.revistas.0214789>.
- Gómez E., J.L. (2006). *Introducción al Derecho del Trabajo*. 2a edición. Thomson-Civitas.
- Gómez, C. (2011). Prácticas empresariales y derechos laborales. *Anales de Derecho Laboral*, 13(1), 105-120.
- Gómez, F. (2017). "El trabajo digno y la remuneración justa". *Revista de Trabajo y Sociedad*, vol. 10, núm. 2, pp. 65-80.
- González E., C. (2017). El derecho al trabajo digno como eje de la garantía constitucional del empleo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25(1), 45-75.
- González G., P. (2017). Regulación jurídica del trabajo en México. *Revista de Derecho Laboral*, 28(1), 34-56.
- González J., M. Á. (2019). La tutela del Derecho al Trabajo en México: Análisis de la regulación jurídica vigente. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, Vol. 46, No. 234, pp. 113-136.
- González, M. (2018). "Normativa laboral y su efectividad en la protección del Derecho al Trabajo". *Revista de Derecho Laboral*, vol. 15, núm. 1, pp. 45-62.
- González, M. (2019). "El Derecho al Trabajo como derecho fundamental en la Constitución". *Revista de Derecho Constitucional*, vol. 18, núm. 2, pp. 79-94.
- Hernández T., M. C. (2016). Garantía constitucional del derecho al trabajo en México: Implicaciones en la responsabilidad laboral y fiscal. *Revista de Estudios Laborales*, Vol. 32, No. 2, pp. 89-105.
- Hernández, G. (2019). Propuestas de mejora legislativa y jurídica para fortalecer la garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Revista de Derecho del Trabajo*, 77-92.
- Hernández, J. (2016). Equilibrio de poder en las relaciones laborales. *Estudios Jurídicos Laborales*, 25(3), 75-89.

- Hernández, J. (2018). La garantía del derecho al trabajo: la precariedad laboral en México. *Revista de Estudios Económicos*, 35(1), 27-46.
- Hernández, M., & González, A. (2018). Implicaciones de la responsabilidad fiscal en la regulación del trabajo en México. *Revista de Derecho Fiscal*, 16(1), 120-135.
- Huerta V., F. (2019). Implicaciones de la responsabilidad laboral en la competitividad empresarial en México. *Revista de Economía y Derecho*, 22(3), 67-84.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). Deducción de impuestos por concepto de salarios y prestaciones sociales. En *Guía de beneficios fiscales para empresas 2021* (pp. 25-27). Ciudad de México, México: IMSS.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, 2020a, Indicadores de informalidad laboral, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. Informalidad laboral en México. (2024)http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/boletines/resultados_enoe/2020/Informalidad_1trim20.pdf
- Jiménez L., D. (2016). Derecho al trabajo y responsabilidad fiscal en México. *Anales de Derecho Constitucional*, 14(2), 45-67.
- Juárez, P. (2022). *Avances en la legislación laboral del siglo XIX*. México: Editorial Trabajo y Derecho.
- Jurisprudencia: 2a./J. 130/2012 (10a.) [efectividad de la normativa laboral en la protección del Derecho al Trabajo]. (2012). *Semanario Judicial de la Federación*, Vol. 371-382.
- Jurisprudencia: 2a./J. 38/2019 (10a.) [beneficios fiscales para fomentar el empleo]. (2019). *Semanario Judicial de la Federación*, Vol. 207-218.
- Jurisprudencia: 2a./J. 41/2018 (10a.) [derechos laborales y seguridad social]. (2018). *Semanario Judicial de la Federación*, Vol. 259-270.
- Jurisprudencia: 2a./J. 64/2020 (10a.) [obstáculos en la aplicación de la garantía constitucional del Derecho al Trabajo]. (2020). *Semanario Judicial de la Federación*, Vol. 561-570.
- Jurisprudencia: 2a./J. 74/2016 (10a.) [fondo de ahorro y su trascendencia]. (2016). *Semanario Judicial de la Federación*, Vol. 465-475.
- Jurisprudencia: 2a./J. 96/2013 (10a.) [impuestos y contribuciones laborales]. (2013). *Semanario Judicial de la Federación*, Vol. 309-318.

- Lara, E. (2015). El empleo como derecho fundamental en la Constitución Mexicana. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 24(1), 125-153.
- Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. (1996). Diario Oficial de la Federación, 23 de mayo de 1996.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado. (1978). Diario Oficial de la Federación, 29 de diciembre de 1978.
- Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios. (1980). Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre de 1980.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta. (2013). Diario Oficial de la Federación, 11 de diciembre de 2013.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (1972). Diario Oficial de la Federación, 24 de abril de 1972.
- Ley del Seguro Social. (1995). Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre de 1995.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (1963). Diario Oficial de la Federación, 28 de diciembre de 1963.
- Ley Federal del Trabajo. (1970). Diario Oficial de la Federación, 1º de abril de 1970.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003). Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2003.
- Ley General de Salud. (1984). Diario Oficial de la Federación, 7 de febrero de 1984.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2006). Diario Oficial de la Federación, 2 de agosto de 2006.
- Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2011). Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo de 2011.
- Librería (2024) <http://www.scielo.org.mx/>
- Librería (2024) <https://www.books.google.com.mx/>
- Librería (2024) <https://www.casadellibro.com/>
- Librería Jurídica (2024) <https://www.interdodex.com/>
- Libros (2024) <http://www.eumed.net/libros-gratis/>
- López N., F. (2017). El derecho al trabajo en México: Análisis de sus implicaciones fiscales y laborales en la regulación vigente. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Vol. 5, No. 1, pp. 45-64.
- López S., A. (2018). Garantías constitucionales del trabajo en México. *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, 31(4), 98-115.
- López, A. (2018). "Principios constitucionales implicados en la garantía del Derecho al Trabajo". *Revista de Estudios Jurídicos*, vol. 15, núm. 3, pp. 103-119.

- López, A. M. (2021). Análisis de la responsabilidad laboral y fiscal en la garantía constitucional del derecho al trabajo en México. *Revista Internacional de Derecho Laboral*, 10(3), 112-129.
- López, A. M. (2021). Fortalecimiento de la protección de los trabajadores a través de una legislación laboral y fiscal sólida y efectiva en México. *Derechos laborales: avances y perspectivas*, 15(4), 203-220.
- López, A. M. (2021). Implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente en México. En J. García & L. Martínez (Eds.), *Derecho laboral y fiscal en México: retos y perspectivas* (pp. 78-95).
- López, A. M. (2021). *La importancia de la garantía constitucional del derecho al trabajo en México: implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- López, A. M. (2021). La responsabilidad laboral y fiscal en la regulación jurídica vigente en México. *Revista de Derecho Laboral*, 5(2), 45-60.
- López, E. (2020). Ordenamientos jurídicos vigentes en materia laboral y fiscal. *Revista de Derecho Laboral*, 18(4), 102-117.
- López, J. (2017). Análisis de la influencia de la política fiscal en la creación de empleo. *Revista de Derecho Tributario*, 150-165.
- López, J., & Pérez, M. (2021). Implicaciones fiscales del derecho del trabajo en México. *Revista de Derecho Fiscal*, 5(2), 112-127.
- López, R. (2014). Evolución de la negociación colectiva. *Derecho y Relaciones Laborales*, 18(4), 30-45.
- Márquez, S. (2019). Cambios en el mercado laboral y jurisprudencia. *Anuario de Derecho del Trabajo*, 22(1), 15-30.
- Martínez G., R. (2019). Responsabilidad laboral y fiscal en la protección de los trabajadores en México. *Revista de Estudios Jurídicos*, 18(3), 76-94.
- Martínez, C. (2011). Jurisprudencia relevante en materia de Derecho al Trabajo y su impacto en la regulación actual. *Revista de Derecho Social*, 120-135.
- Martínez, P. (2010). Protección de los trabajadores en el derecho del trabajo. *Revista Laboral*, 8(3), 70-85.
- Martínez, P. (2019). "Seguridad social y derechos laborales". *Revista de Seguridad Social*, vol. 17, núm. 3, pp. 121-138.
- Martínez, P. (2020). "Propuestas de mejora legislativa y jurídica para fortalecer la garantía constitucional del Derecho al Trabajo". *Revista de Derecho Laboral*, vol. 25, núm. 2, pp. 77-94.

- Meza G., R. (2018). Estudio sobre las implicaciones de la responsabilidad laboral y fiscal en la garantía constitucional del derecho al trabajo en México. *Trabajo Social*, Vol. 25, No. 2, pp. 123-145.
- Montoya M., A. (2008). *Teoría general del Derecho del Trabajo*. 2a edición. Trotta.
- Muñoz, A. (2007). *Antecedentes del derecho del trabajo*. Madrid, España: Editorial Jurídica.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035 STPS-2018. (2018). <https://www.stps.gob.mx/normateca/icensef/equivla/noms/normas.html>
- Núñez O., V. (2016). La regulación jurídica del derecho al trabajo en México. *Revista de Derecho Laboral Mexicano*, 27(1), 56-78.
- Organización de los Estados Americanos (2024) <http://www.oas.org/>
- Organización Internacional del Trabajo (2024) <http://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Declaración de Filadelfia de 1944*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). Principios y derechos fundamentales en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/standards/fundamental-principles-and-rights-at-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (s/f). Derecho al trabajo. (2024) <https://www.ilo.org/global/topics/workers-unions/rights-at-work/lang-es/index.htm>
- Ortega S., E. (2017). Derecho laboral y responsabilidad fiscal en México. *Revista de Estudios Jurídicos*, 19(2), 45-67.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ICCPR, 1976.
- Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, ICESCR, 1976.
- Pérez R., J. (2018). Implicaciones de la responsabilidad laboral en la productividad empresarial en México. *Revista de Economía y Fiscalidad*, 20(3), 78-96.
- Pérez, A. (2015). Obstáculos y desafíos en la aplicación y efectividad de la garantía constitucional del Derecho al Trabajo. *Revista de Derecho del Trabajo*, 62-76.
- Pérez, I. (2020). Nuevas formas de contratación y jurisprudencia laboral. *Estudios Jurídicos*, 30(2), 55-70.
- Pérez, L. (2017). "Análisis de la evolución jurisprudencial sobre el Derecho al Trabajo". *Tribuna Jurídica*, vol. 10, núm. 2, pp. 65-80.
- Pérez, R. (2017). "Jurisprudencia relevante en materia de Derecho al Trabajo y su impacto en la regulación actual". *Revista de Jurisprudencia*, vol. 10, pp. 65-80.
- Ramírez H., C. (2019). Garantía constitucional del derecho al trabajo en la jurisprudencia mexicana. *Revista de Derecho Constitucional*, 17(4), 102-120.

- Ramírez, J. (2020). "Antecedentes históricos del reconocimiento del Derecho al Trabajo". *Revista de Derecho Laboral*, vol. 25, núm. 1, pp. 45-62.
- Revista Redalyc, *Red de Revistas científicas*, (2024) <https://www.redalyc.org/>
- Rodríguez, E. (2018). Interpretación amplia de las leyes laborales. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 12(1), 40-55.
- Rodríguez, E. (2019). "Obstáculos y desafíos en la aplicación y efectividad de la garantía constitucional del Derecho al Trabajo". *Revista de Derecho Constitucional*, vol. 17, núm. 3, pp. 121-138.
- Rodríguez, E. (2020). "Protección del empleo y la estabilidad laboral". *Revista de Derecho Laboral*, vol. 25, núm. 2, pp. 77-94.
- Ruiz, M. (2019). "Los impuestos y contribuciones laborales". *Revista de Derecho Tributario*, vol. 18, núm. 1, pp. 45-62.
- Sánchez M., M. (2015). Responsabilidades laboral y fiscal en la contratación de personal en México. *Revista de Derecho Empresarial*, 23(1), 34-52.
- Sánchez S., L. (2015). La regulación jurídica vigente del derecho al trabajo en México y su relación con la responsabilidad laboral y fiscal. *Derecho y Ciencias Sociales*, Vol. 9, No. 1, pp. 78-94.
- Sánchez, J. (2020). "Beneficios fiscales para fomentar el empleo". *Revista de Derecho Fiscal*, vol. 25, núm. 2, pp. 77-94.
- Sánchez, L. (2017). Trabajador autónomo o empleado: diferencias y criterios. *Revista de Derecho Empresarial*, 6(4), 80-95.
- Secretaría de Economía. (2020). Incentivos fiscales para la contratación de personas en situación de vulnerabilidad. En *Manual de beneficios fiscales para el empleo* (p. 12). Ciudad de México, México: SE.
- Torres R., L. (2016). Regulación jurídica del derecho al trabajo en México. *Revista de Derecho Laboral*, 25(3), 67-85.
- Torres, J. (2019). "Análisis de la influencia de la política fiscal en la creación de empleo". *Revista de Economía y Política Fiscal*, vol. 17, núm. 3, pp. 121-138.
- Valencia M., P. (2017). Implicaciones de la responsabilidad laboral en la seguridad social en México. *Revista de Seguridad Social*, 19(2), 56-74.
- Valencia, L., & Pérez, S. (2021). Garantía constitucional del derecho al trabajo en México. Análisis de la jurisprudencia vigente. *Revista de Derecho Constitucional*, 29, 55-70.
- Zapatero, C. (2019). La igualdad en el empleo con la perspectiva de género en el constitucionalismo mexicano. *Revista de Derecho Social*, 75, 67-95.