

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Documento de Trabajo sobre Empoderamiento Legal de los Pobres sobre
Derechos Laborales en México. Primer Borrador, Mayo 9, 2007

Contenido:

- 1. Identificación de los problemas para el pleno ejercicio de los Derechos Laborales.**
- 2. Características del marco jurídico de los Derechos Laborales e instituciones que los protegen y vigilan su cumplimiento.**
- 3. Temas fundamentales en relación con el ejercicio de los Derechos Laborales.**
- 4. Elementos principales que debe incluir una reforma laboral en México que permita el empoderamiento de los trabajadores.**
- 5. Situación de los derechos laborales en relación con los Grupos Vulnerables.**

1. Identificación de los problemas para el pleno ejercicio de los Derechos Laborales.

La Comisión para el Empoderamiento Legal de los Pobres del PNUD (en lo sucesivo la “Comisión”) define la informalidad como “...todas aquellas actividades, unidades o relaciones de trabajo, que no se encuentran cubiertas o suficientemente cubiertas por los ordenamientos jurídicos”; estas actividades informales operan fuera del alcance de la formalidad jurídica por diversas razones, ya sea porque la ley no las cubre, no se cumple con la norma o el marco jurídico no incentiva su inclusión dentro de las actividades reguladas, debido a costos excesivos o a la imposición de cargas burocráticas.

La economía en general contiene diversas formas del llamado “empleo informal”, tanto en el sector formal como en el informal, por lo que en ocasiones, es difícil dilucidar cuándo estamos ante una relación de trabajo subordinada, sujeta a la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo la “LFT”) y a las diversas normas de la seguridad social y cuándo nos encontramos ante un subterfugio o una simulación para evitar cumplir con las disposiciones mínimas laborales.

La Comisión ha asumido que todos los trabajadores, ya sea que se encuentren sujetos a una relación dentro de la economía formal o la informal, deben ser sujetos de la protección y del reconocimiento legal y tener un trabajo digno. El reto mundial consiste en crear un ambiente laboral que fomente la creación y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y que asegure el cumplimiento de los Derechos Laborales y el aumento de la cobertura en materia de seguridad social.

La noción de empoderamiento considerada por la Comisión, por lo que se refiere a los derechos laborales, va más allá de lo que prevé la legislación laboral mexicana, en virtud de que esta únicamente considera la relación de trabajo subordinada. A pesar de que la

legislación laboral mexicana presume que existe una relación de trabajo cuando en ella esté presente el principio de subordinación, es difícil para el trabajador en el sector informal poder hacer valer sus derechos laborales. En el caso de simulación de una relación de trabajo mediante los contratos de servicios, el “outsourcing” u otros esquemas similares, si el trabajador puede probar que trabajaba únicamente bajo las órdenes de un empleador, puede obtener la protección de la justicia laboral mexicana.

Por otra parte, una de las instituciones que pretende la defensa de los trabajadores frente al capital, bajo las figuras de los sindicatos y de la negociación colectiva, requiere de una relación de trabajo, de tal suerte que los trabajadores que se encuentran en el sector informal de la economía no tienen una representatividad que permita obtener mejoras en sus condiciones de trabajo.

Por lo que se refiere a los derechos de las mujeres trabajadoras, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en lo sucesivo “la Constitución”) como la LFT contienen disposiciones que permiten que la mujer pueda tener periodos de descanso antes y después del parto, así como cobertura en materia de seguridad social. Estos beneficios son únicamente para las mujeres que se encuentran en una relación de trabajo formal y estén inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (en lo sucesivo el “IMSS”). Las mujeres que se encuentran en el sector informal de la economía pueden acceder a programas asistenciales que instrumentan el Gobierno Federal o las Entidades Federativas. Actualmente el Gobierno Federal está llevando a cabo un programa de guarderías para las trabajadoras que se encuentran en zonas marginadas o de pobreza.

Es importante señalar que la mejora en el ejercicio de los derechos laborales y el aumento de la cobertura en materia de seguridad social, benefician no sólo a los más pobres, sino a la sociedad en su conjunto, por lo que ambos aspectos deben ser una prioridad en la agenda de los tres niveles de gobierno en México, municipal, estatal y federal.

A continuación se identifican las siguientes áreas de oportunidad en las que si se realizan cambios adecuados, se puede lograr que se mejore el ejercicio de los Derechos Laborales por los trabajadores:

- **Elevar el nivel de educación y de capacitación de los trabajadores:**

México debe enfrentar los mercados internacionales de manera competitiva, no meramente por medio de la mano de obra barata, sino por tener trabajadores productivos y calificados. La formación de los trabajadores es una necesidad para el país, pues es imperativo que los trabajadores mexicanos puedan competir favorablemente en la globalización.

Una forma de aumentar la calidad de vida de los trabajadores es elevar el promedio de su escolaridad, ya que actualmente es muy bajo y no existen suficientes incentivos en el mercado laboral para que los empleadores y los trabajadores afronten este reto.

Por otra parte, es preciso romper en México el círculo vicioso de que no se puede conseguir empleo por no estar capacitado y no se obtiene la capacitación por estar desempleado.

Aunado a lo anterior, se requiere ampliar la posibilidad de acceder a un empleo por la capacitación obtenida en el trabajo.

Para lograr lo anterior, es necesario reformar la LFT, en el Título VI, Capítulo III bis que se refiere a la capacitación de los trabajadores. Es preciso eliminar trámites burocráticos y establecer incentivos e incentivar para que la terminación de ciclos escolares se acredite como capacitación. Igualmente es preciso que todo el Sistema Educativo Nacional participe capacitando a los trabajadores.

- **Facilitar que se genere empleo decente y bien remunerado. Hacer más flexible el mercado laboral, sin menoscabo de los derechos de los trabajadores.**

De la población económicamente activa que suma 40 millones de mexicanos, 20 millones trabajan en la informalidad, es decir, sin derechos laborales, sin ninguna prestación ni seguridad social.

Por lo anterior es preciso incentivar la constitución de empresas que creen más empleos formales y ampliar el abanico de trabajadores que cuenten con las condiciones laborales mínimas y suficiente cobertura de seguridad social.

Es necesario también promover la incorporación de las empresas informales a la economía formal, mediante la eliminación de trámites burocráticos y de trabas administrativas, para lo cual es preciso revisar puntualmente la legislación administrativa, laboral, fiscal y de seguridad social.

A nivel local se deben explorar los yacimientos de empleo que surgen de las nuevas necesidades derivadas de fenómenos demográficos, de administración del tiempo de ocio, del surgimiento de nuevas tecnologías y acuerdos comerciales internacionales.

Cabe mencionar que los altos costos laborales inhiben la contratación formal, especialmente el costo relativo a la indemnización constitucional por despido consistente en tres meses y veinte días por cada año laborado. Para contrarrestar este problema se debe diseñar un seguro de desempleo que provea de estabilidad en el empleo, que cree una red de seguridad para los trabajadores y que permita a las empresas enfrentar los cambios en los mercados.

- **Reformar y adecuar la Legislación Laboral.**

Una legislación laboral actualizada y acorde con el mundo global permitiría la creación de alrededor de 200 mil empleos por cada punto de crecimiento del PIB nacional.

Se requiere de una legislación laboral que posibilite una mayor competitividad, entendida como la capacidad de las empresas para insertarse y enfrentar la globalización.

Por otra parte, es preciso adecuar diversas instituciones del mundo laboral de manera que exista flexibilidad sin pérdida de los derechos de los trabajadores, así como de la estabilidad en el empleo.

Ahora bien, para que se reforme la legislación laboral se requiere lograr un acuerdo político en el Congreso de la Unión. Si se revisan las distintas propuestas que hasta ahora se han presentado ahí, es posible encontrar puntos en que existe coincidencia.

Aunado a lo anterior, es necesario hacer una revisión exhaustiva de la legislación laboral, de la fiscal y la relativa a la seguridad social, con la finalidad de que no existan discrepancias entre los diversos cuerpos normativos, así como implantar los incentivos favorables para la creación de empleo decente en las empresas y para atraer mayor inversión.

La legislación laboral y la penal deben sancionar las distintas formas de evasión del cumplimiento de las obligaciones laborales, tales como los enganchadores, la falta de cumplimiento de las medidas para evitar riesgos laborales y el desfalco de los activos de los bienes de los sindicatos.

El diálogo social incluyente y representativo, no sólo entre las organizaciones más importantes de empleadores y de trabajadores es importante para lograr esta reforma laboral que sin duda forma parte muy importante de la reforma del Estado Mexicano. Sin embargo, no se debe dejar este proceso en manos de los Sectores Productivos dotados de representatividad corporativa, es importante que el Gobierno proponga también aquellas reformas que son necesarias para empoderar a los pobres y a los grupos de trabajadores en estado de vulnerabilidad, los cuales tienen poca o nula representación en el ámbito del diálogo social en México.

- **Apoyo para los grupos vulnerables:**

Se deben crear las condiciones para propiciar una sociedad más incluyente, en la cual se elimine y evite la discriminación, y por otra parte se fomente una cultura laboral en que la dignidad de la persona humana sea el eje del mundo del trabajo.

Es preciso que se fortalezca la protección de los derechos humanos laborales, sin dejar de cumplir con las exigencias de los socios comerciales y de las instituciones internacionales. Se deben diseñar mecanismos para que los grupos más vulnerables de trabajadores no queden desprotegidos ante el fenómeno globalizador.

Para lo anterior, se propone reformar la legislación laboral para que expresamente se prohíba la discriminación en el ámbito laboral, se amplíen las sanciones que se impongan a quienes no cumplan con esta obligación y se establezcan con claridad los criterios para determinar la existencia de actos discriminatorios por parte de los empleadores o sindicatos.

En particular, se requiere modificar la LFT para que se prohíba y se castigue el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, así como para que se prohíba la discriminación contra la mujer por estar embarazada, por cambiar de estado civil o por tener el cuidado de niños, ancianos o discapacitados.

Es preciso modificar la legislación laboral para evitar y prevenir la discriminación a las personas por motivos de salud, especialmente ante el fenómeno del VIH/SIDA.

Se deben tomar en cuenta las diversas formas de migración, tanto hacia otros países como las internas, siendo el caso de los jornaleros agrícolas, que en su mayor parte pertenecen a grupos indígenas o campesinos y sufren los mayores abusos de los llamados enganchadores o intermediarios.

Por otra parte, se debe llenar la laguna que existe en la legislación laboral mexicana por lo que se refiere a la situación de los trabajadores privados de su libertad.

- **Modernizar la Justicia Laboral: Juntas de Conciliación y Arbitraje o Jueces de lo laboral.**

Existe una discusión en relación a cuál es el sistema de impartición de justicia laboral más adecuado para proteger los intereses de los trabajadores.

Una parte se decanta por dotar de jurisdicción en materia laboral a los poderes judiciales, federal y estatales, y crear juzgados de lo laboral; otra parte, sostiene que es correcto continuar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que los cambios únicamente deben consistir en fomentar que se promueva la conciliación, así como profesionalizar a sus funcionarios.

Ese dilema debe resolverse teniendo en cuenta que en caso de que se acuerde que los poderes judiciales serían los encargados de dirimir las controversias laborales, sería necesario reformar el Artículo 123, Apartado A de la Constitución.

Existe acuerdo en que se requiere establecer un nuevo perfil para las autoridades del trabajo, sentando las bases para un sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal.

Estas propuestas beneficiarían a todos los trabajadores, ya que mejoraría la defensa y garantía de sus derechos mediante una justicia laboral especializada, expedita y completa.

En la práctica, es muy poca la labor de conciliación que se realiza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje para acortar el tiempo de solución de los conflictos y abatir costos laborales.

Por otra parte, es innegable que se requiere combatir la corrupción en el ámbito de la justicia laboral, tanto de los funcionarios como de los litigantes, siendo uno de los principales problemas actualmente que se puede asesorar y representar legalmente a los trabajadores sin contar con cédula profesional, lo que ha fomentado el fenómeno de corrupción conocido como “coyotaje”.

La reforma en relación con la parte procesal laboral debe tener entre sus principales objetivos resolver el enorme rezago de juicios laborales que existe en la actualidad.

- **Hacer efectivas la Democracia y la Libertad Sindical.**

Es preciso consolidar la auténtica democracia sindical en México, con la finalidad de evitar que sólo las cúpulas de los sindicatos se beneficien, sin traducirse la actividad sindical en un verdadero empoderamiento de los trabajadores.

Tanto en la legislación laboral como en la Constitución Política, no existe un precepto que establezca que los sindicatos deben ser asociaciones que se guíen por los principios democráticos auténticos, entre los que se encontraría desde luego la obligación de que las directivas fueran elegidas mediante voto universal y secreto.

Por otra parte, se requiere la certeza de que los sindicatos auténticos y democráticos serán los únicos con legitimidad para participar como interlocutores sociales, debe acabarse con la práctica de sindicatos de membrete o “blancos” con lo que muchos empleadores celebran los mal llamados contratos colectivos “de protección”.

Para ello es necesario establecer mecanismos nuevos y democráticos para la formación y la operación de los sindicatos, con la finalidad de acabar con prácticas corruptas y de simulación en la vida sindical, a fin de que desaparezcan paulatinamente las organizaciones sindicales ficticias.

Aunque ya existen ejecutorias que señalan que las cláusulas de exclusión y de admisión a los sindicatos son inconstitucionales, no se han eliminado los artículos que las regulan en la LFT, por lo que aquellos trabajadores que se ven afectados por las mismas deben demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que se aplique el criterio de la Suprema Corte en cada caso en particular.

Otro punto que es necesario modificar en la LFT es la rendición de cuentas de las directivas sindicales, de manera precisa, puntual y transparente, con la finalidad de que los agremiados puedan exigir el adecuado manejo de los activos y haberes de sus sindicatos.

2. Características del marco jurídico de los Derechos Laborales e instituciones que los protegen y vigilan su cumplimiento.

(comentario) La Comisión quiere un inventario de lo realizado en materia de empoderamiento. Un párrafo introductorio o algunas precisiones a lo largo de esta sección ayudarían a entender que lo que se busca identificar en la ley y las instituciones citadas es lo relativo a empoderamiento. Tomar en cuenta que los especialistas del grupo de enfoque ya conocen la legislación, así que se podría economizar espacio en la presentación de la ley. Los derechos fundamentales de los trabajadores se encuentran establecidos en el Artículo 123, Apartado A de la Constitución.

La LFT reglamentaria del artículo 123, Apartado A de la Constitución, a su vez regula:

- Los problemas del mundo del trabajo.

- Las diversas instituciones y autoridades laborales.
- Los beneficios mínimos que corresponden a los trabajadores por la prestación de sus servicios dentro del rango que ocupan en el proceso de producción.
- Las competencias de las autoridades federales y locales, mediante una distribución de competencias en la materia laboral.
- La organización y funcionamiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La LFT se divide en varias partes: la primera contiene los principios e ideas generales; la segunda se ocupa de las relaciones individuales del trabajo, la tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo, la cuarta se dedica a los riesgos del trabajo; la quinta se refiere a la prescripción de las acciones legales en materia de trabajo; la sexta tiene como materia a las autoridades del trabajo, la séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo y finalmente la octava, los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos y las sanciones aplicables.

La finalidad suprema de la LFT es la justicia social, por lo que en ella se fijan los caracteres formales del derecho del trabajo como normas de orden público, lo que excluye la renuncia por parte de los trabajadores respecto de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Igualmente se establecen los conceptos de trabajador en general, trabajador de confianza y patrón.

Por otra parte, se incluyen las normas particulares para la defensa de la maternidad, los menores trabajadores y los trabajos especiales.

El principio de “in dubio pro operario” se establece como directiva para el juez o el intérprete, para elegir de entre los varios sentidos posibles de la norma el que resulte más favorable para el trabajador.

Se establece la responsabilidad solidaria de las empresas con los trabajadores y se define quienes serán considerados intermediarios de las empresas que contraten obras o servicios en beneficio de una persona.

La ley actual no ha sufrido cambios sustanciales desde hace más de 30 años y estaba pensada para un país con una economía cerrada. Existen muchos intereses por que se conserve el estatus de los sindicatos, patronos y ciertos grupos políticos, por lo que su reforma es una de las grandes asignaturas pendientes de la transición democrática en México y constituye un reto formidable.

Por lo que se refiere a los Organismos que se encargan de la protección de los Derechos Laborales en México en relación con los trabajadores que se encuentran en el sector formal, los principales son:

En materia de protección de los Derechos Laborales:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección del Trabajo.
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- Las Autoridades de las Entidades Federativas, mediante sus Direcciones o Departamentos de Trabajo y sus inspecciones laborales.

Existen órganos tripartitos (gobierno, sindicatos y organizaciones de empleadores) que actúan sobre varios temas del mundo laboral:

- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

En materia de Justicia Laboral:

- Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En materia de Seguridad Social:

- El IMSS

En materia de vivienda:

- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (“INFONAVIT”)

En materia de pensiones:

La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (“CON SAR”).

3. Temas fundamentales en relación con el ejercicio de los Derechos Laborales.

(comentario) Un párrafo introductorio a esta sección ayudaría a entender su propósito. Este listado podría plantearse como los objetivos a discutir por el grupo de enfoque; de la discusión deberían salir las estrategias específicas para cumplir con cada uno de ellos.

1° El trabajo como expresión de la dignidad de la persona humana.

La persona es el elemento más trascendente de la empresa y debe colocarse en el centro de todas las decisiones.

2° La igualdad esencial de todos los seres humanos.

Aún y cuando en esencia todos los hombres son iguales, resulta evidente que existen grupos que son susceptibles de discriminación por razones de sexo, raza, religión, posición ideológica o política, condición económica, edad, etc. El principio de igualdad exige legislar con equidad tratando igual a los iguales y desigual a los desiguales.

3° El respeto irrestricto al ejercicio responsable y conforme a derecho, de la libertad, en el ámbito de las relaciones laborales.

La libertad de elección respecto a la profesión, industria o comercio que la persona desee desempeñar, así como la garantía efectiva de las libertades de asociación y expresión en el seno de las relaciones laborales, ejercidas en el marco del derecho, son elementos imprescindibles en la construcción de organizaciones empresariales y sindicales cada vez más fuertes, libres e independientes.

4° La dignificación del trabajo como espacio de realización personal.

La dignidad del trabajo deriva de la actualización de las capacidades humanas para lograr una plena realización personal, para crear y mantener la base económica del sostenimiento y desarrollo de la familia y para contribuir activamente al bien común de la sociedad.

5° La consideración del trabajo como actividad superior humana y no como mercancía

Una concepción humanista del trabajo rechaza la reducción de éste a ser considerado como mercancía o mero elemento o factor de la producción y lo dota de una importancia necesariamente respetuosa de la dignidad del trabajador en sí mismo considerado, como sujeto creador de bienes o servicios socialmente útiles.

6° La preeminencia de la persona humana sobre los intereses particulares o de grupo.

La modernización y actualización de nuestras normas laborales exige la subordinación de los legítimos intereses individuales a los intereses superiores de la persona, el abandono de las posiciones maximalistas y la capacidad para ceder en aras de un bien superior.

7° La promoción, el fortalecimiento y la conservación solidarios de la fuente de trabajo.

La empresa exige la solidaridad entre todos aquellos que forman parte de ella para subsistir: no puede prosperar sino en las personas que la integran y gracias a ellas y a su acción común. La empresa es una unidad de convivencia donde el trabajo, la dirección y el capital tienen, cada uno, un lugar propio y específico que merece idéntico respeto.

8° La estabilidad en el empleo.

La permanencia de los trabajadores en los puestos de trabajo, sumada a una adecuada inversión en capacitación, constituye una ventaja comparativa indispensable frente a la presión competitiva que los mercados internacionales ejercen sobre las economías nacionales.

9° La promoción y el respeto de la autonomía, la libertad y la democracia sindical.

La *libertad sindical* abarca la garantía del derecho de trabajadores y empleadores para:

- Organizarse en defensa de sus legítimos intereses.

- Designar a los dirigentes de sus organizaciones.
- Asegurar la representación auténtica de los agremiados en sus organizaciones, y
- Establecer un sistema objetivo y eficaz para exigir rendición de cuentas y responsabilidades a sus dirigentes.

10° La adopción de un modelo garantista de justicia laboral

El fortalecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es necesario para asegurar que impartan justicia en forma digna, eficaz e imparcial, de modo que resulte asegurado el ejercicio real de los derechos que regulan las relaciones laborales.

11° La eficacia procesal del principio” in dubio pro operario”.

El derecho del trabajo, sin incurrir en excesos y abusos inaceptables, debe estar siempre orientado a tutelar los derechos de la parte más débil de la relación jurídica.

12° La gestión autónoma de los conflictos colectivos del trabajo

La autonomía sindical exige, a manera de corolario, el reconocimiento de la negociación colectiva y de la huelga como procesos normativos originarios que sustenten el sistema de relaciones laborales mediante la instauración de un modelo jurídico que contemple un grado razonable de *flexibilidad laboral con responsabilidad social*.

5. Situación de los derechos laborales de los Grupos vulnerables.

(comentario) La propuesta es cambiar este apartado al final, como una forma de precisar las modificaciones que deben hacerse para proteger los derechos de los grupos vulnerables. Es una sección de propuesta, entonces incluso el título podría modificarse (“situación” hace pensar en un diagnóstico y no en una propuesta de modificación a la ley)

Por lo que se refiere a los derechos laborales de los grupos vulnerables, se recomienda incluir en la LFT los principios que señala el artículo 1° de la Constitución, con la finalidad de que se prohíba la discriminación en el ámbito laboral, tanto en la contratación, cómo en los centros de trabajo.

Igualmente se debe diseñar un procedimiento para poder determinar la existencia del acto discriminatorio e imponer las sanciones correspondientes.

Por lo que se refiere al caso de las mujeres, es importante incluir artículos en la LFT que prohíban y castiguen el hostigamiento sexual en los centros de trabajo y que se discrimine a las mujeres en razón de estar embarazadas, por cambio de estado civil o tener el cuidado de dependientes por razón de ser menores de edad, discapacitados o adultos mayores.

Lo relativo a la prohibición de solicitar certificado de no embarazo a las mujeres, es un asunto que debe estudiarse, tomando en cuenta el artículo 102 de la Ley del Seguro Social, en virtud de que si la trabajadora no ha cotizado en el IMSS durante las 30 semanas anteriores a que es contratada, el empleador debe asumir todo el costo del parto y de los periodos de incapacidad de las trabajadoras.

Por lo que se refiere a la situación de los grupos indígenas, la mayor parte de ellos trabajan en el campo como jornaleros agrícolas de temporada. Actualmente el régimen de cotización de estos trabajadores se modificó en la Ley del Seguro Social; sin embargo, la LFT no ha sido adecuada, especialmente en lo que se refiere a la definición de trabajador de temporada del campo (no más de 27 semanas de trabajo por empleador), por lo que existe una discrepancia entre ambos ordenamientos.

El problema más fuerte que se presenta en esta área es el relativo a los intermediarios o enganchadores que llevan a los trabajadores de entidades expulsoras a entidades receptoras en que existe oferta de trabajo. Estos enganchadores operan de forma totalmente informal, no proveen de condiciones de seguridad mínimas en el transporte a los trabajadores y sus familias, ni de alojamiento adecuado o de alimentos durante el traslado. Se requiere reforma la Ley Federal del Trabajo a fin de evitar los abusos que a diario sufren los trabajadores agrícolas y sus familias por estos intermediarios.

Otro grupo vulnerable de trabajadores es el de los trabajadores que viven con VIH/SIDA. Actualmente la LFT contiene disposiciones que pueden permitir su discriminación.

Un grupo especialmente vulnerable es el de los menores de edad, la explotación que sufren se debe en gran parte a factores de tipo cultural. Por lo anterior, más que modificar la LFT o subir la edad mínima de quince años que se establece en el Artículo 123, Apartado A de la Constitución, se requiere de divulgación de una cultura de respeto a los menores, desincentivar su contratación y aumentar las sanciones en caso de incumplimiento de la LFT o de los Convenios Internacionales sobre este aspecto, ratificados por México.

Por lo que se refiere a los trabajadores con discapacidad, se deben continuar con los esfuerzos por crear incentivos para su contratación por parte de las empresas.

Es necesario añadir a la LFT, en el Título VI, de los Trabajos Especiales, la regulación del trabajo de las personas privadas de su libertad, ya que existe una laguna legal a ese respecto que impide la readaptación de estas personas para que se reintegren a la sociedad.

Con la finalidad de eliminar la impunidad en relación con las violaciones e incumplimientos a la legislación laboral, se debe profesionalizar y dotar de más recursos a la Inspección Laboral, tanto a nivel Federal como en las Entidades Federativas.

Para mejorar la situación de los grupos vulnerables, se requieren reformas a la legislación laboral, sin olvidar la importancia de políticas públicas que diseñen incentivos que promuevan una sociedad más incluyente y eviten el aumento de los costos laborales.

5. Cuáles son los elementos principales que debe incluir una reforma laboral en México que permita el empoderamiento de los trabajadores.

- Democratizar y transparentar la gestión de los sindicatos.
- Eliminar trámites burocráticos.

- Establecer nuevas modalidades de contratos laborales de manera que exista flexibilidad laboral sin demérito de los Derechos Laborales.
- Mejorar la impartición de justicia laboral. Privilegiar la conciliación.
- Evitar y prevenir toda forma de discriminación en el ámbito del mundo del trabajo.
- Impulso de la productividad y la capacitación de los trabajadores.
- Castigar la evasión de responsabilidades en materia de derechos laborales.

Documento preparado por el siguiente equipo de trabajo:

Mtro. Rafael Estrada Sámano
Lic. Pablo Retes González Cos
Lic. Mónica Ruiz-Dana Arregui
Lic. María Solange Maqueo Ramírez
Dr. Alejandro Guevara Sanginés.