

# La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas



Compilador:  
García García María del Carmen

Autores:  
Eguía Casis Alicia  
Castellot Rafael Alberto  
García García María del Carmen  
León Hernández Gerardo Eduardo  
Díaz Biffano José Luis Hugo  
Flores Hernández María Luisa  
García Tapia Rafael Dionisio  
Pacheco Ramírez Citlali  
García García Dirce Alethia  
Amaro Tejeda Angélica Leticia  
Castro Naranjo Fredy  
Díaz Martínez José Vicente  
Dominguez Melgarejo Armando

ISBN: 978-607-97544-6-4



**E-BOOK**

La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

ISBN: 978-607-97544-6-4

Primera edición, Abril 2024  
Xalapa, Veracruz, México

D.R. © 2024 : Alicia Eguía Casis, María del Carmen García García, Rafael Alberto Castellot Rafull, Gerardo Eduardo León Hernández, José Luis Hugo Díaz Biffano, María Luisa Flores Hernández, Rafael Dionisio García Tapia, Citlalli Pacheco Ramírez, Dirce Alethia García García, Angélica Leticia Amaro Tejeda, Fredy Castro Naranjo, José Vicente Díaz Martínez, Armando Domínguez Melgarejo

Se prohíbe la reproducción total o parcial de esta edición.

Los trabajos se sometieron a dictaminación doble ciego, así como a la plataforma antiplagio Plagscan de Turnitin cumpliendo con los estándares de una publicación académica.

Hecho en México / Made in México

**Comité dictaminador**

Dr. Luis Javier Hernández Jiménez  
*Universidad Libre de Derecho (México)*  
Dr. Jorge Munguía Olmos  
*Instituto de Especialización para Ejecutivos (México)*  
Dr. Alberto Rivera Jiménez  
*Instituto Politécnico Nacional (México)*  
Dr. Rafael Lima Fozado  
*Universidad de Salamanca (España)*  
Mtra. Isis Agustina Ramírez Díaz  
*Universidad Cristóbal Colón (México)*

**Editor**

*IFYL Group S.C.*

**Corrección y estilo**

*Juan Pablo Ortiz Valoy*  
*Eunice del Carmen García García*

ISBN: 978-607-97544-6-4



9 786079 754464

# La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

Autores:

Alicia Eguía Casis  
María del Carmen García García  
Rafael Alberto Castellot Rafull  
Gerardo Eduardo León Hernández  
José Luis Hugo Díaz Biffano  
María Luisa Flores Hernández  
Rafael Dionisio García Tapia  
Citlalli Pacheco Ramírez  
Dirce Alethia García García.  
Angélica Leticia Amaro Tejeda  
Fredy Castro Naranjo  
José Vicente Díaz Martínez  
Armando Domínguez Melgarejo

Compilador:

García García María del Carmen

# ÍNDICE

	Página
PREFACIO .....	6
1. LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, DEFINICIONES Y PROCESOS EN MÉXICO .....	10
<i>Alicia Eguía Casís</i>	
<i>María del Carmen García García</i>	
<i>Rafael Alberto Castellot Rafull</i>	
2. LA ECONOMÍA MEXICANA MOVIDA POR EL EMPLEO EN SU IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA FISCAL .....	40
<i>Alicia Eguía Casís</i>	
<i>Gerardo Eduardo León Hernández</i>	
<i>José Luis Hugo Díaz Biffano</i>	
3. LAS REGULACIONES DEL EMPLEO EN MÉXICO .....	66
<i>María del Carmen García García</i>	
<i>María Luisa Flores Hernández</i>	
<i>Rafael Dionisio García Tapia</i>	

	Página
4. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL HUMANO .....	84
<i>Citlalli Pacheco Ramírez</i> <i>Dirce Alethia García García.</i> <i>Angélica Leticia Amaro Tejeda</i>	
5. INCLUSIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DE LA ZONA CENTRO DEL ESTADO DE VERACRUZ. DENTRO DE LA CULTURA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS .....	102
<i>Fredy Castro Naranjo</i> <i>José Vicente Díaz Martínez</i> <i>Armando Domínguez Melgarejo</i>	
SOBRE LOS AUTORES .....	128

# CAPÍTULO 3. LAS REGULACIONES DEL EMPLEO EN MÉXICO

María del Carmen García García

María Luisa Flores Hernández

Rafael Dionisio García Tapia

## RESUMEN.

El tema del empleo y sus implicaciones en la economía de un país es una constante. Hacen que el Estado preste atención, ya que es un indicador que influye en el Producto Interno Bruto de una nación. Es una realidad que la economía depende de que los bienes de consumo y servicios se muevan para que haya empleo y atracción de inversores. Eso es precisamente lo que hace que la fuerza laboral gane importancia en una sociedad y de eso trata el accionar de las autoridades, haciendo cumplir su obligación de garantizar que el mayor porcentaje de la población económicamente activa esté en posesión de un empleo. La revisión de este capítulo tiene el propósito de conceptualizar el empleo desde el punto de vista laboral y las oportunidades para seleccionar el empleo que, de acuerdo a la ley, sea el más adecuado. Ha utilizado la investigación cualitativa ya que se moviliza sobre un tema actual y observable en la sociedad, que impacta en ella cuando los efectos son contrarios a ellos. Es una investigación descriptiva que se basa en su conceptualización y análisis en la normativa vigente y observaciones de los organismos internacionales del trabajo. Se han localizado fuentes documentales recientes dado el impacto de la pandemia en la afectación de este tema.

Palabras clave: Regulación laboral, empleo, trabajador, patrón

## **ABSTRACT:**

The issue of employment and its implications on the economy of a country is a constant. They make the State pay attention since it is an indicator that influences the Gross Domestic Product of a nation. It is a reality that the economy depends on consumer goods and services moving so that there is employment and attraction of investors. That is precisely what makes the labor force gain importance in a society and that is what the actions of the authorities are about trying to enforce their obligation to ensure that the largest percentage of the economically active population is in possession of a job. The review of this chapter has the purpose of conceptualizing employment from a labor point of view and the opportunities to select the job in accordance with the law and that is most suitable. It has used qualitative research since it is mobilized on an issue that is current and observable in society, which impacts it when the effects are contrary to having one of them. It is a descriptive-research that is based on its conceptualization and analysis of current regulations and observations of international labor organizations. Current documentary sources have been located given the impact of the pandemic on the impact of this issue.

Keywords: Labor regulation, employment, worker, employer

## INTRODUCCIÓN

El ser humano requiere satisfacer necesidades como la alimentación, la educación, la salud, el entretenimiento, entre otras, mismas que al ser cubiertas permiten alcanzar una adecuada calidad de vida. En tal contexto, la persona busca la forma de obtener los recursos económicos necesarios para lograr tal fin. Ante tal situación el empleo brinda la posibilidad de generar medios de subsistencia y/o riqueza en cada persona que lo realice.

Según el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el ‘empleo’ se define como: “trabajo efectuado a cambio de pago. También se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado” (Observatorio, 2018), por lo que el ser humano puede con el empleo lograr el ingreso destinado a brindar la calidad de vida que proyecta tener.

Considerando que el “empleo” es el trabajo efectuado a cambio de un pago, es ideal que de acuerdo con los derechos humanos inalienables

que todo ser humano tiene, deba estar dentro del marco de la legalidad para poder alcanzar lo que la Organización Internacional del Trabajo define como Trabajo Decente “el cual es considerado como el trabajo productivo de los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

A nivel mundial, paradójicamente, la tasa de desempleo se incrementa día a día, principalmente en los países en vías de desarrollo, por lo que organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de su Asamblea General, establece la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual deben adoptar los países que pertenecen a ella, como el caso de México. Esta agenda pretende alcanzar 17 objetivos encaminados a disminuir los problemas que más afectan el desarrollo de los países como la pobreza, el hambre y el mismo desarrollo sostenible. Para ello dentro del objetivo 8 se:

*“insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas” (Trabajo, 2023).*

En México se han realizado diferentes estrategias para alcanzar este objetivo, los resultados han sido informados en diferente medios, como es el caso de Peter Grohmann, Coordinador Residente de las Naciones Unidas en México, que destacó en el Informe de Avances GTA2030, evento organizado el seis de julio de 2023 por el Pacto Mundial México y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) que “el trabajo decente, como pilar de la sostenibilidad social, debe ser un tema clave al interior de las empresas. Proteger derechos laborales, cerrar brechas

salariales, promover el diálogo social, y crear más trabajos formales, es la mejor contribución para la paz social y la reducción de desigualdades” (Naciones Unidas México, 2022).

Considerando lo anterior y de acuerdo con la definición que establece la OIT sobre el Trabajo Decente, el cual lo sitúa dentro de un contexto de empleo formal, que legitima los derechos laborales de las personas que caen en tal supuesto; se muestra que tal condición, de acuerdo con los datos duros del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), no se alcanza, por el contrario las estadísticas demuestran mediante información cuantitativa y cualitativa cómo el desempleo y otras alternativas para obtención de recursos como el autoempleo, el emprendimiento, el empleo informal, entre otros, van en aumento.

## 1. El empleo en México

En los Estados Unidos Mexicanos (en adelante México) el empleo se encuentra regulado por

diferentes disposiciones normativas como son a) la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2. El Código de Comercio; 3. El Código Civil Federal; 4. La Ley Federal del Trabajo, entre otras, mismas que determinan la imposición de los responsables que deben garantizar un trabajo decente. Por lo que toda persona que recae en algún supuesto de los ordenamientos debe cumplir con las obligaciones que se le impongan.

### 1.1. Regulación Constitucional del empleo en México

La ley suprema en México es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la cual se establece que las personas tienen la libertad de poder emplearse conforme a su voluntad, competencias y entorno. Esta libertad está reconocida dentro del Artículo 5 de la misma, que al efecto dice:

*“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo*

*lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial” (CPEUM, 1917).*

En tal contexto, se deja al libre albedrío de los ciudadanos la decisión en la elección de su empleo, siempre que se encuentre dentro de un marco lícito, por consiguiente, de las opciones que existen para llevar a cabo un empleo, las competencias personales, la educación y el interés en un área en particular, entre otros, son indicadores que precisan en cada persona su elección.

De esta manera los ciudadanos pueden seleccionar su ocupación, de ahí que el Artículo 123 Fracción A de la CPEUM, determina que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y

la organización social de trabajo, conforme a la ley” (CPEUM, 1917).

Luego entonces el Estado debe garantizar el derecho al trabajo digno y formal para todos los residentes de los Estados Unidos Mexicanos, con igualdad de oportunidades, sin considerar sexo, género, etnia, discapacidad, creencia religiosa, etcétera.

Ideológicamente de acuerdo con el Derecho Humano al trabajo todas las personas serían contratadas de manera formal, permitiéndoles acceder a todos los derechos y obligaciones que esta acción implica, sin embargo, la fuente de información en México que es el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) presenta con indicadores como la tasa de ocupación y empleo para octubre de 2023 se encuentra en un 59 % las áreas de oportunidad, situación que coadyuva al Estado a considerar establecer políticas públicas en pro de impulsar este ideal.

## 1.2. Regulación del empleo en el Código de Comercio

Siguiendo con la jerarquía de las leyes en México dentro del Código de Comercio, se obliga a todas las personas que realizan actos de comercio a cumplir con las disposiciones, siempre que recaigan en los supuestos del artículo 3 de este ordenamiento jurídico, que dice:

*“I.- Las personas que, teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria;*

*II.- Las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles;*

*III.- Las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de estas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio”.*

Se observa que, en la primera fracción, la primera condición que deben cumplir los comerciantes es la capacidad legal, situación que señalan los artículos 23, 450 y 451 del Código Civil Federal:

*“Artículo 23.- La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes. [...]*

*Artículo 450.- Tienen incapacidad natural y legal:*

*I. Los menores de edad;*

*II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su inteligencia, aunque tengan intervalos lúcidos; y aquellos que padezcan alguna afección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como el alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes; siempre que debido a la limitación, o a la alteración en*

*la inteligencia que esto les provoque no puedan gobernarse y obligarse por sí mismos, o manifestar su voluntad por algún medio.*

III. *(Se deroga).*

IV. *(Se deroga).*

*Artículo 451.- Los menores de edad emancipados por razón del matrimonio, tienen incapacidad legal para los actos que se mencionen en el artículo relativo al capítulo I del título décimo de este libro. [...]”*

*Para poder garantizar el derecho a ejercer el comercio, puede realizarme por medio de sus representantes mediante la patria potestad, la tutela, la curación*

Así mismo, en la primera fracción, se condiciona para que sea considerado como comerciante el hecho de que el comercio sea su ocupación ordinaria, es decir deben realizarla de manera habitual, por lo que de no ser así y presentarse de manera esporádica puede no ser considerada como acto de comercio y por lo tanto no entra

en el supuesto de ser un comerciante.

Dentro de la fracción II de este artículo se reconoce como comerciante a las sociedades constituidas con arreglo a las leyes mercantiles, es decir las que se han constituido de manera regular con base en la Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM), que establece son:

*I.- Sociedad en nombre colectivo; II.- Sociedad en comandita simple; III.- Sociedad de responsabilidad limitada; IV.- Sociedad anónima; V.- Sociedad en comandita por acciones; VI.- Sociedad cooperativa, y VII.- Sociedad por acciones simplificada (Artículo 1, LGSM, 2023),*

Como último, este artículo dentro de la fracción III reconoce como comerciante a las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio.

En tal contexto para que una persona sea considerada comerciante, debe realizar actos de comercio, los cuales están establecidos dentro del Artículo 75 de este Código, que señala:

Artículo 75.- La ley considera como actos de comercio:

*I.- Todas las adquisiciones, enajenaciones y alquileres verificados con propósito de especulación comercial, de mantenimientos, artículos, muebles o mercaderías, sea en estado natural, sea después de trabajados o labrados; II.- Las compras y ventas de bienes inmuebles, cuando se hagan con dicho propósito de especulación comercial; III.- Las compras y ventas de porciones, acciones y obligaciones de las sociedades mercantiles; IV.- Los contratos relativos y obligaciones del Estado u otros títulos de crédito corrientes en el comercio; V.- Las empresas de abastecimientos y suministros; VI.- Las empresas de construcciones, y trabajos públicos y privados; VII.- Las empresas de fábricas y manufacturas; VIII.- Las empresas de trasportes de personas o cosas, por tierra o por agua; y las*

empresas de turismo. IX.- Las librerías, y las empresas editoriales y tipográficas; X. Las empresas de comisiones, de agencias, de oficinas de negocios comerciales, casas de empeño y establecimientos de ventas en pública almoneda; XI.- Las empresas de espectáculos públicos; XII.- Las operaciones de comisión mercantil; XIII.- Las operaciones de mediación de negocios mercantiles; XIV.- Las operaciones de bancos; XV.- Todos los contratos relativos al comercio marítimo y a la navegación interior y exterior; XVI.- Los contratos de seguros de toda especie; XVII.- Los depósitos por causa de comercio; XVIII.- Los depósitos en los almacenes generales y todas las operaciones hechas sobre los certificados de depósito y bonos de prenda librados por los mismos; XIX.- Los cheques, letras de cambio o remesas de dinero de una plaza a otra, entre toda clase de personas; XX.- Los vales u otros títulos a la orden o al portador, y las

obligaciones de los comerciantes, a no ser que se pruebe que se derivan de una causa extraña al comercio; XXI.- Las obligaciones entre comerciantes y banqueros, si no son de naturaleza esencialmente civil; XXII.- Los contratos y obligaciones de los empleados de los comerciantes en lo que concierne al comercio del negociante que los tiene a su servicio; XXIII.- La enajenación que el propietario o el cultivador hagan de los productos de su finca o de su cultivo; XXIV. Las operaciones contenidas en la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; XXV.- Cualesquiera otros actos de naturaleza análoga a los expresados en este código. En caso de duda, la naturaleza comercial del acto será fijada por arbitrio judicial.” (LGSM, 2023),

Así pues, si las actividades que una persona realiza no se pueden determinar de manera clara y concisa, y establecer si es un acto de comercio o no, un árbitro judicial será quien dé solución a tal conflicto y con ello poder determinar los derechos y

obligaciones que surgen de esta resolución.

Por lo que para el comerciante que realiza actos de comercio surgen diferentes obligaciones, a continuación, se presentan las establecidas dentro del Artículo 16 del Código de Comercio (Código de Comercio, 2023):

Artículo 16.- Todos los comerciantes, por el hecho de serlo, están obligados

- I. (Se deroga).
- II. A la inscripción en el Registro público de comercio, de los documentos cuyo tenor y autenticidad deben hacerse notorios;
- III. A mantener un sistema de contabilidad conforme al Artículo 33.
- IV. A la conservación de la correspondencia que tenga relación con el giro del comerciante.

Estas obligaciones tienen algunas sanciones de no llevarse a cabo, por lo que imprescindible que el comerciante las cumpla.

### 1.3. Regulación del empleo en el Código Civil Federal

Con lo que respecta al empleo, dentro del Código Civil Federal (CCF), se indica que “los patrones son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los dueños de las empresas deben pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por intermediario”. Por lo tanto, los empresarios deben considerar al tener trabajadores realizando actividades subordinadas mediante un pago, las obligaciones que contraen por estas funciones y atender todos y cada uno de los ordenamientos jurídicos que involucran una relación laboral, por ejemplo, respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales, este Código señala que “Así mismo se incumbe a los patrones el pago de la responsabilidad que nace de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, independientemente de toda idea de culpa o negligencia de su parte (Artículo 1936, CCF, 2023); no obstante también se establece que el patrón no responderá de los accidentes del trabajo, cuando el trabajador voluntariamente (no por imprudencia) los haya producido (Artículo 1937, CCF, 2023), por lo que la gestión adecuada de los documentos que comprueben el cumplimiento de las obligaciones permite a los patrones ejercer sus derechos si la situación lo amerita.

### 1.4. Regulación del empleo en la Ley Federal del Trabajo

El empleo formal en México se encuentra establecido dentro el Artículo 123 apartado A de la CPEUM, el cual imputa al patrón la responsabilidad de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con

motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten (Fracción XIV, apartado A, Artículo 123 de la CPEUM 2023) y todas aquellas obligaciones derivadas de la relación laboral. Esta ley además faculta al Congreso de la Unión a expedir las leyes sobre el trabajo (Segundo párrafo, Apartado A, Artículo 123 de la CPEUM, 2023).

De esta forma surge la Ley Federal del Trabajo la cual es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, Apartado A, de la Constitución (Artículo 1, LFT, 2023).

#### 1.4.1 El objetivo de las normas establecidas en la LFT se encuentran marcadas en el Artículo 2, que mencionan:

*“Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

*Se entiende por*

*trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.*

*El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.*

*La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.*

*Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”( LFT, 2023).*

Las normas laborales apoyan a garantizar un equilibrio en donde patrones y trabajadores alcancen sus objetivos de manera particular, por un lado, el patrón tiene la certeza que a través de ellas su patrimonio genera los frutos a través del trabajo subordinado de sus colaboradores y al mismo tiempo el trabajador es protegido para poder alcanzar un trabajo formal que le otorgue la posibilidad de alcanzar una forma de vida adecuada. En términos de género atendiendo al Objetivo del Desarrollo Sostenible número 5 y su meta de igual numeral, se protege a las mujeres para alcanzar la igualdad

sustantiva laboral.

De acuerdo con el Artículo 3 (LFT, 2023), en México:

*“el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”.*

*No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias*

*las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.*

*Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones” (LFT, 2023).*

En este sentido el trabajo se engloba como una obligación en donde toda la sociedad debe velar a favor de los trabajadores, coadyuvando con ello a garantizar el derecho a un trabajo que permita satisfacer las necesidades del trabajador y personas que dependan de él. Además, que se obliga al patrón a asegurarse en todo momento del bienestar general del trabajador mediante un clima laboral adecuado

y con normas como reglamentos, políticas, código de ética, entre otras, que permitan el desarrollo de las competencias laborales e incremento en su productividad.

### **1.4.3 Tipos de contratación según la Ley Federal del Trabajo**

Los Derechos y obligaciones enmarcados en la LFT surgen de una relación de trabajo, la cual se entiende como “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (primer párrafo, Artículo 20, LFT, 2023). Por lo que siempre que existan actividades bajo el mando de una persona y un pago de salario, hay una relación de trabajo, aunque no exista un documento formal que lo demuestre.

En ese orden de ideas, es aconsejable para ambas partes que exista un Contrato individual de trabajo, reconocido como “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a

*prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (segundo párrafo, Artículo 20, LFT, 2023). Es mediante este contrato formal que beneficia el conocer los derechos y obligaciones que habrán de cumplirse mientras exista la relación laboral de común acuerdo.*

No obstante, “*la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos” (tercer párrafo, Artículo 20, LFT, 2023).* Ya que, se producen los mismos efectos legales, pues entran en algunas ocasiones controversias por alguna de las partes, lo que genera un gasto en el tiempo y dinero para poder comprobar la relación laboral.

Una relación laboral puede durar lo que las necesidades del patrón requieran, para ello en el contrato de trabajo se debe establecer con claridad. “*Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas,*

*la relación será por tiempo indeterminado (Artículo 35, LFT, 2023)”.*

Por obra o tiempo determinado se aplicará cuando la tarea o labor que se va a realizar será ejecutada en un periodo determinado y cuando se termine esa labor se da igualmente por terminada la relación laboral. La relación de trabajo por tiempo indeterminado, en cambio, no señala periodo de realización de la actividad entendiéndose que es de forma continua e ininterrumpida por el tiempo que así lo decidan las partes involucradas.

Para proteger al trabajador y evitar malas prácticas que impidan genere antigüedad por el tiempo laborado, en el Artículo 36 se determina que *“el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza” (LFT, 2023).*

Así mismo, en el Artículo 37 el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes (LFT, 2023):

*I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;*

*II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y*

*III. En los demás casos previstos por esta Ley.*

Será siempre útil conocer estos lineamientos para detectar cuando la empresa violenta los derechos laborales a través de la simulación de trabajos que son indeterminados y que en el contrato se establecen como determinados.

Para evitar que los patrones contraten al personal no adecuado que cubra la vacante requerida, ha establecido la posibilidad de un contrato a prueba, el cual se establece en el Artículo 39-A, que dice:

*“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.*

*El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas” (LFT, 2023).*

Finalmente, se concluye que existen diferentes leyes y normas que regulan al empleo formal en México y que los patrones deben llevarlas a cabo para no caer en malas prácticas, afectando con ello a los trabajadores.

## **2. Otras clasificaciones del empleo mostradas en su evolución del entorno social**

### **2.1 Empleo Formal, empleo informal.**

Con todo esto de la evolución social, las formas de trabajo y sus

## Existen diferentes leyes y normas que regulan al empleo formal en México y que los patrones deben llevarlas a cabo para no caer en malas prácticas, afectando con ello a los trabajadores.

implicaciones laborales, aunado a la globalización que hoy en día muestra cómo en todos los países se llevan a cabo las contrataciones de trabajadores para abaratar los costos de producción, se han venido presentando otras clasificaciones de trabajo que las Naciones Unidas, a través de la (Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2002), asumen su existencia y su no reconocimiento dentro de la norma, los clasifica en empleo formal y empleo informal, señala que en estos últimos años y más aún durante y después de la pandemia, se han creado la mayor parte de empleos en la economía informal dado que la economía actualmente no está generando los empleos suficientes para cubrir la demanda.

Esto viene sucediendo no solo en México, en Latinoamérica y el Caribe, sino en todos los países del planeta, donde mucho de esto ha tenido que

ver, como la generación de los bienes de consumo puestos al mercado para la venta, los productores han estado buscando reducir sus costos de producción y elevar sus utilidades y con ello van aplicando políticas que flexibilizan el trabajo o lo subcontratan con condiciones diferentes a las normas.

Luego entonces, se acepta que empleo formal es aquel donde el trabajador cuenta con una relación laboral formalmente establecida en su contrato individual de trabajo que le garantiza su seguridad e ingreso por el tiempo que dure su contratación. Por su parte el empleo informal es aquel que en ausencia de la norma jurídica se da solo con los acuerdos y normas informales y de ayuda mutua, ante la complacencia de las autoridades laborales y por lo mismo el trabajador no tiene una seguridad de ingreso,

seguridad de empleo, seguridad en el trabajo, seguridad que le permita desarrollar capacidades y habilidades, ni de prestaciones ni de seguridad social. A pesar de ello esta modalidad se refleja en aumento cada año en cada uno de los países de Latinoamérica. De aquí se desprende la urgencia de la intervención de la OIT y los ODS para modificar o al menos abatir estas condiciones y esa aceptación de las personas de mantenerse en situaciones laborales como esta.

La (Organización Internacional del Trabajo, 2022) indica que en varios países de América Latina y el Caribe la tasa de informalidad en el segundo y tercer trimestre del 2022 está aproximadamente en el 60 %. Lo cual habla de que la recuperación del empleo formal aun cuando ha tenido avance, no logra repuntar, de igual forma se refleja en

México con la tendencia a estacionarse en este sector.

En cambio, indica también la OIT, 2022 que en cuanto a empleo informal ha sido más rápida para los jóvenes que para los adultos, donde el 41.8 por ciento de los jóvenes que solicitaron empleo lo lograron, no así los adultos que solo un 20.4 % lo obtuvieron.

## 2.2 Empleo por la temporalidad de su función.

Una clasificación (De Buen, 2002) que se da en cuanto a la temporalidad de la función del trabajador es aquella que señala:

- a). Trabajadores de planta o de base,
- b). Trabajadores de confianza, y
- c). Trabajadores eventuales

Los trabajadores en el sector público pueden llegar a tener una contratación de planta o de base según el Art. 6 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado que reglamenta el apartado B del Art. 123 de la CPEUM;

son aquellos que su duración de contratación es permanente o indeterminada e inamovibles, la que les garantiza su continuidad y seguridad económica, disfrutan de todas las prestaciones y de certeza jurídica.

Según el Artículo 9 de la LFT define a los trabajadores de confianza aquellas personas que están en las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y todas aquellas que realicen trabajos personales del patrón siempre que estos se desarrollen dentro de la empresa o para la empresa.

Y los trabajadores eventuales serán aquellos que su temporalidad en el trabajo dependerá de lo que estén o vayan a realizar y se estipulará en su contratación una fecha de inicio y una fecha de terminación de las tareas, se encuentran definidos en el Artículo 36 de la LFT por lo mismo de su contratación, no poseen la seguridad económica por no tener continuidad laboral, lo que repercute en que deberán estar trabajando en diversos empleos.

En esta clasificación puede observarse que las condiciones laborales no son idénticas en los trabajadores en referencia a su duración en el trabajo, a esto hay que agregar que por su parte la dedicación diaria a las tareas laborales da origen a la clasificación de los trabajadores de tiempo parcial siendo los que dedican pocas horas al día en este tipo de contratación, los trabajadores de medio tiempo que serán los que laboran solo un turno de una jornada y los de tiempo completo que tendrán una jornada diaria de 8 horas señaladas por la misma LFT en su Artículo 85.

## 2.3 Empleo Dependiente o subordinado y empleo independiente

Se desprende otra clasificación que para la economía y sus clasificaciones la ha denominado trabajador dependiente y trabajador independiente. Siendo el primero aquel empleado que es contratado por un patrón al cual debe entregar resultados de

una jornada laboral, se refiere al trabajador empleado en el sector privado que para los fines fiscales se encontraría en el Título IV Capítulo I Artículos del 94 al 99 de la Ley de Impuesto sobre la Renta (LISR) (DIPUTADOS, 2023), que agrupa a las personas físicas con ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado.

En cambio, el trabajador independiente como lo indica no está subordinado, es totalmente libre, actualmente se les llama con el anglicismo freelancers que significa autónomo en realidad esto ha existido regulado como servicios profesionales independientes. Trabajan por su cuenta laborando en los horarios que ellos definen evitando las jornadas señaladas por la LFT. La LISR permite realizar los trabajos independientes y para ello hay que obtener su RFC para estar regularizado legalmente y realizar operaciones formalmente y con ello poder emitir facturas y laborar en lo que mejor le convenga siempre que sea lícito. La interpretación en México del freelancers

considerado como el emprendedor que decide iniciar un negocio por su propia cuenta, donde hoy en día, se está prefiriendo realizar el trabajo desde casa gracias a la tecnología y en ello entran todas las ocupaciones (mecánicos, electricistas, comisionistas, comerciantes entre otros muchos más) y profesionistas como abogados, doctores, ingenieros, profesores, dentistas, contadores, arquitectos, administradores entre otros muchos más, que no se contratan para un solo empleador como asalariados o asimilables a salarios según LISR.

La sociedad ha interpretado ser independiente con ser informal, más son conceptos totalmente diferentes. Es riesgoso considerar que uno es mejor que otro, pues es la decisión de las personas y su aspiración al bienestar, que la opinión o recomendación que terceras personas puedan realizar sobre la informalidad, la cual ha sido definida en el punto 2.1. de este documento.

## 2.4 Empleo remunerado y empleo honorífico

Existe igualmente la clasificación común de empleo remunerado y empleo honorífico, el primero se presenta cuando se recibe como contraprestación al trabajo realizado un salario o pago, por lo tanto, de refiere a las personas de la sociedad que obtienen un empleo por el cual reciben una remuneración que ha sido pactada en un contrato individual de trabajo, sin importar la temporalidad.

A diferencia del empleo honorífico que se desprende del nombre y que no recibe ningún pago por realizarlo, este se desarrolla por la simple satisfacción de realizarlo o por alguna otra circunstancia que se acepte como un reconocimiento a la labor que haya desempeñado una persona en beneficio social.

## 2.5 Empleo calificado y empleo no calificado

Actualmente y ante la evolución de la sociedad y de las capacidades que poseen las personas donde se incluyen habilidades, actitudes y valores, se está mencionando la clasificación de empleado calificado y empleado no calificado, donde el empleado calificado es aquel que reúne habilidades, conocimientos actitudes y valores que requiere la vacante a la que está aspirando.

En la definición de trabajador calificado, la (RAE, 2023) considera que un trabajador es calificado cuando posee una formación especializada para desempeñar una actividad profesional o un trabajo específico.

En las convocatorias para ocupar empleos vacantes, generalmente hoy en día argumentan que sean competentes y esto se traduce en que posea competencias, en el ámbito laboral se está refiriendo a la aptitud e idoneidad para hacer algo con pericia o intervenir en un asunto o

actividad de la cual tiene conocimientos.

Las oportunidades de empleo pueden ser diversas pues el hombre busca estar empleado para aplicar su fuerza de trabajo en beneficio de un tercero que le pagará por ese trabajo (Gil, 2023).

La (OIT, 2017) considera al empleado no calificado aquellos que realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y a menudo esfuerzo físico; ejemplo de ellas son las tareas de limpiar, planchar, lavar, servicios de vigilancia y guardia en hoteles, oficinas, fábricas; mensajería, estibar, tareas sencillas relacionadas con la agricultura, la pesca, la caza, con la construcción, en fábricas como ensamblado, envasado, empacado, entre otras.

En un sentido amplio el empleo no calificado es aquel que no tiene en su haber habilidades que sean requeridas para determinada vacante.

Esto hace la diferencia entre los empleados que se han capacitado y adquirido habilidades, etc. que hoy en día resultan necesarias para aspirar a

puestos de vacantes con salarios más elevados.

## 2.6 Empleo de realización desde casa: Teletrabajo

Resulta trascendente hoy en día que a partir de la pandemia y la necesidad de aplicar la sana distancia para evitar los contagios del COVID 19, en México desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se emitió la guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo. Desde esta guía se consideró la definición de Teletrabajo como la forma de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, de manera habitual este puede realizarse desde el domicilio del trabajador o bien alternarse entre casa y oficina, según sea posible (STPS, 2020)

Ante la necesidad de que el trabajo no se detuviera se presentó la modalidad de empleo denominado teletrabajo o por el anglicismo Home office, se implementó trabajar desde casa, de tal manera que actualmente esta es una modalidad

que se mantiene en algunas empresas. Tiene las ventajas que reduce costos tanto para el empleador como para el trabajador, siempre que este cuente con la infraestructura en casa para establecer su área de trabajo y con el equipamiento tecnológico que le resuelva esta necesidad.

Es importante destacar, que el teletrabajo requiere que el patrón confíe en su personal y en el cumplimiento de las tareas que le sean asignadas para realizar.

Para el trabajador requiere responsabilidad y compromiso de cumplir con lo que le corresponde hacer sin necesidad de que le estén checando el horario y su cumplimiento, con el alto sentido de honestidad de cumplir con lo que le corresponde, como le corresponde. Esto será, ambos ganan si ambos cumplen con lo que les corresponde.

## Conclusión

Desde siglos atrás las teorías económicas han estudiado el impulso del ser humano de contar con un empleo. Esa necesidad demuestra cómo los seres humanos

tienen ese propósito no solo por la remuneración pecuniaria sino por una necesidad de realización personal, de obtener satisfacciones con los logros obtenidos en su empleo. Adam Smith señalaba que el valor del trabajo para el hombre se debe a que le dignifica como ser humano y lo hace diferente. Las personas cuando tienen un empleo sienten que son importantes para alguien y sobre todo si aman su trabajo disfrutan realizarlo y sentirse útiles para la sociedad donde se desenvuelven. El propósito del empleo es diferente para cada individuo y les sirve para definir su proyecto de vida y cuando se conjuga el amor al trabajo y la satisfacción de realizarlo, el trabajador rinde más y se esmera en lo que le corresponde hacer.

A todo esto, hay que agregar que como dice (Sen, 1985) el salario resulta una buena motivación, pero más lo es, cuando se logra con los funcionamientos que desarrolla en su vida hacer una combinación de quehaceres que lo llevan a mejorar su calidad de vida.

En una visión de país que se desea tener a un

tiempo determinado, se siguieren diversas vertientes de explorar para incrementar el empleo en la población, a sabiendas que es tarea compleja desde la teoría de John Maynard (Keynes, 2014) que predominó después de la Segunda Guerra Mundial y hasta la década de los 70's, que se propuso el pleno empleo, ha sido sumamente complicado, donde las crisis económicas recurrentes no dejan avanzar como se quisiera en una nación.

Es necesario reconocer, después de estos recorridos por los tipos de trabajo y su normativa laboral y en las teorías económicas que estudian el empleo, que el Estado sea observador objetivo de lo que está logrando en cuanto a sus políticas públicas. No será necesario que esté informando recurrentemente que se ha elevado tal porcentaje del empleo, cuando las cifras que se informan cuestionan su validez, al sentir los efectos señalados, cuando la población siente y reciente los efectos del empleo y la situación compleja a la que se enfrenta cuando busca colocarse en un trabajo. La meta 8.5 señala que

se busque lograr para el 2030 el empleo pleno y productivo decente para todos y con una remuneración igual al valor del trabajo.

A propósito del empleo y trabajo decente que señalan los ODS en su numeral 8 son ideales que se quisieran lograr y que los esfuerzos pueden dirigirse hacia ese objetivo centrandolo el interés en que la población mejore en el uso de la tecnología. En ello los países de Latinoamérica incluido México requieren que el internet llegue a todas las localidades para que puedan insertarse en la tecnología. Se espera que la sociedad se interese cada vez mayor población en buscar el emprendimiento personal como alternativa de empleo, apostando al autoempleo.

El Estado estará entusiasmado, no obstante, es imperante que la población económicamente activa ubicada entre los 15 y los 65 años tengan el deseo, motivación y voluntad de luchar por obtener un empleo de todas las opciones que se han enumerado en este capítulo, con ello el país

tendría algún resultado.

En algunos países de Latinoamérica y el Caribe han estado implementando políticas públicas tendientes a promover la oferta de plazas de trabajo, en las cumbres que la CEPAL organiza tienen ideas que de ponerse en práctica en el largo plazo podrían dar resultados.

## Referencias

- Código Civil Federal. (2023). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_110121.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf)
- Código de Comercio. (2023). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCom.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- De Buen, N. (2002). Derecho del trabajo. CDMX: Porrúa. Recuperado el 13 de marzo de 2023
- DIPUTADOS, C. D. (2023). Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR). CDMX: DOF. Recuperado el 23 de MARZO de 2023, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Género, O. d. (10 de Octubre de 2018). Observatorio de Igualdad y Género. Obtenido de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/empleo-o-trabajo/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20Tesoro%20de%20la,de%20autoempleo%20o%20empleo%20remunerado%E2%80%9D>
- Gil, S. (11 de octubre de 2023).

- Economipedia. Obtenido de El empleo del siglo XXI: <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- INEGI. (20 de Septiembre de 2021). Lineamientos que regulan el trabajo en casa. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía: que el trabajo no se detuviera <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- INEGI. (2023). Comunicado de prensa No. 605/23. CDMX, México: Gobierno de México. Recuperado el 29 de octubre de 2023, de [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023\\_10.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoen/enoen2023_10.pdf)
- Keynes, J. M. (2014). Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero. En J. M. Keynes, Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero (pág. 413). México: Fondo de Cultura Económica.
- México, N. U. (06 de julio de 2022). Bienvenidos a las Naciones Unidas. Obtenido de <https://mexico.un.org/es/189092-grupos-de-trabajo-agenda-2030-dan-conocer-sus-avances#:~:text=Proteger%20derechos%20laborales%2C%20cerrar%20brechas,y%20la%20reducci%C3%B3n%20de%20desigualdades>
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2002). El trabajo decente y la economía informal. Informe VI. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza: ONU. Recuperado el 13 de noviembre de 2022, de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT. (2017). Clasificación Internacional uniforme de ocupaciones. México: Gobierno de México. Recuperado el 20 de OCTUBRE de 2023, de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/9.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. Lima Perú: Naciones Unidas. Recuperado el 13 de marzo de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)
- RAE, R. A. (13 de OCTUBRE de 2023). Real Academia de la Lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/competencia#Mdk-gPwU>
- Sen. (1985). Capacidad y bienestar. En S. Amartya, Commodities and capabilities (pág. 130). Amsterdam: North-Holland.
- STPS. (28 de mayo de 2020). Guía para implementar el teletrabajo en los Centros de Trabajo ... Obtenido de Secretaría de Trabajo y Previsión Social: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCION\\_N.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCION_N.pdf)
- Trabajo, O. I. (2023). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

# SOBRE LOS AUTORES

## **Alicia Eguía Casis**

Doctora en Finanzas Públicas y Contadora Pública por la Universidad Veracruzana, Maestría en Administración Pública por el IPN. Docente de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Contacto: [aeguia@uv.mx](mailto:aeguia@uv.mx)  
<https://brcid.org/0000-0002-9844-9724>

## **María del Carmen García García**

Doctora en Ciencias de lo Fiscal, Maestría en Impuestos y Contadora Pública. Investigadora del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Universidad Veracruzana. Contacto: [cgarcia@uv.mx](mailto:cgarcia@uv.mx)  
<https://brcid.org/0000-0002-0268-945X>

## **Rafael Alberto Castellot Rafull**

Doctor en Ciencias de lo Fiscal, Maestro en Administración Pública y Licenciado en Economía. Cuenta con dos diplomados y un Certificado en Competitividad Internacional. Es docente a nivel posgrado de la Universidad La Salle de diversas materias de las áreas económico-Financieras-Administrativas y Jurídicas  
<https://brcid.org/0009-0004-1279-1126>

## **Gerardo Eduardo León Hernández**

Doctor en Gobierno y Administración Pública, Maestro en Administración Fiscal por UNIMEX, Contador Público y Auditor Universidad Veracruzana, Investigador del Instituto de la Contaduría Pública, Universidad Veracruzana. Contacto: [geleon@uv.mx](mailto:geleon@uv.mx)  
<https://brcid.org/0000-0002-2732-254X>

## **José Luis Hugo Díaz Biffano**

Doctorado en el Instituto de Estudios Superiores de Puebla, Maestro en Administración y Contador Público y Auditor por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y

<https://brcid.org//0000-0002-0474-8580>

## **María Luisa Flores Hernández**

Doctorante en Finanzas por Educación Superior Suiza AC: Puebla, Maestría en Administración y Licenciada en Contaduría Pública y Auditor por la BUAP Profesora Investigadora de la Facultad de Contaduría Pública, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Contacto: [marial.flores@correo.buap.mx](mailto:marial.flores@correo.buap.mx)  
<https://brcid.org/0000-0002-0381-4072>

## **Rafael Dionisio García Tapia**

Maestría en Derecho y Licenciado en Derecho con por la Universidad Cristóbal Colón., Docente del Instituto de la Contaduría Pública de la Universidad Veracruzana Contacto: [rafaelgarciatapia1980@gmail.com](mailto:rafaelgarciatapia1980@gmail.com)  
<https://brcid.org/0009-0004-2771-4297>

### **Citlalli Pacheco Ramírez**

Maestría en Contabilidad y Gestión Gubernamental y Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana, Investigadora del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de la Ciencias Administrativas, Universidad Veracruzana. Contacto: cpacheco@uv.mx  
<https://brcid.org/0009-0000-1637-1357>

### **Dirce Alethia García García**

Doctora en Ciencias de lo Fiscal. Maestría en Administración del Personal y Recursos Humanos, Licenciada en Administración de Empresas. Coordinadora de la Maestría en Estudios Tributarios. Instituto de Investigaciones en Contaduría Universidad Veracruzana. Contacto: digarcia@uv.mx  
<https://brcid.org/0000-0002-0278-7092>

### **Angélica Leticia Amaro Tejeda**

Especialización en Administración Fiscal. Coordinadora de la Especialización en Tributación Empresarial. Instituto de Investigaciones en Contaduría, Universidad Veracruzana. Contacto: aamaro@uv.mx  
<https://brcid.org/0000-0002-5249-4773>

### **Fredy Castro Naranjo**

Doctor en Administración Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Administración Fiscal y Contador Público Auditor por la Universidad Veracruzana. Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Contaduría de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: fcastro@uv.mx  
<https://brcid.org/0000-0002-6613-8614>

### **José Vicente Díaz Martínez**

Doctor en Administración Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Administración área de Recursos Humanos y Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Veracruzana y Profesor de Tiempo Completo de a la Licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana. Contacto: vicdiaz@uv.mx  
<https://brcid.org/0009-0000-3381-7250>

### **Armando Domínguez Melgarejo**

Doctorado en Administración y Desarrollo Empresarial por el Colegio de Estudios Avanzados de Iberoamérica, Maestro en Gestión de la Calidad, Licenciado en Derecho y en Administración de Empresas, Universidad Veracruzana. Profesor de Tiempo Completo de la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana. Contacto: amelgarejo@uv.mx  
<https://brcid.org/0000-0002-1231-4248>



La economía mexicana movida por el empleo y las Políticas Públicas implementadas

ISBN: 978-607-97544-6-4



9 786079 754464