

# Las Mutaciones al Modelo Laboral Mexicano

*Carlos Reynoso Castillo*

Sumario: Introducción, I. La evolución, II. Las mutaciones, Conclusiones.  
Bibiohemerografía.

## Introducción

El Derecho del trabajo presenta, desde hace no muchos años, una serie de cambios y transformaciones que han venido a cuestionar su viabilidad, su solidez, su pertinencia e incluso su futuro. Las razones de estos cuestionamientos pueden ser varias y diversas y de muy diferente naturaleza; sin embargo, una manera de resumirlas podría ser viendo el contexto en el cual nació esta novel rama del derecho, los actores que le dieron sustento y las motivaciones políticas, económicas e incluso ideológicas que estuvieron detrás de su surgimiento, todas ellas hoy parecieran haberse modificado. Este panorama, no es exclusivo de un país u otro, sino que se presenta como un fenómeno global; es por lo que, para la elaboración de estas notas, consideramos conveniente y pertinente invitar a todos aquellos que tenemos que ver de una u otra manera con las normas laborales, para que reflexionemos juntos sobre de dónde venimos, en donde estamos y sobre todo hacia donde queremos avanzar, jurídicamente hablando.

En ese sentido, hablar como en este caso del Derecho del trabajo de un país determinado como México, es un simple pretexto con el que se busca compartir reflexiones sobre el estado que guarda el edificio jurídico laboral, las cuales tienen una pretensión extraterritorial a partir de un caso concreto, sobre todo en

momentos en donde el alejamiento de las normas laborales pareciera ser cada vez más grande frente a una realidad que no acaba de sorprendernos, pero sobre todo de angustiarnos en la medida que vemos como nuestros marcos jurídicos se ven rebasados e insuficientes para retratar y regular las nuevas maneras en que se organiza el trabajo en nuestros países.

Estas notas son también una invitación para tratar de profundizar en la reflexión y el análisis de nuestro Derecho del trabajo, y a proponer juntos, trascendiendo los espacios locales de un país u otro, planteamientos más amplios que nos permitan entender lo que está pasando, en un momento tan complejo en donde los viejos libros de Derecho del trabajo ya no nos ayudan a explicar las nuevas realidades.

Uno de los rasgos distintivos del Derecho del trabajo ha sido, desde sus orígenes, su naturaleza cambiante, y no podría haber sido de otra manera si atendemos a las características de los fenómenos, intereses y actores que pretende regular. De tal manera que ese rasgo, tal vez presente en muchas ramas del Derecho, en materia laboral se presenta como una variable permanente, constante e intensa, en donde los tradicionales mecanismos de modificación de las obligaciones entre las partes en una relación jurídica (modificación, novación, terminaciones, rescisiones, etc), resultaron insuficientes para reconocer el dinamismo natural del mundo del trabajo y se dio lugar a instituciones propias de las relaciones laborales como la contratación colectiva, la cual desde este punto de vista, representa la manera como los Estados consideraron que se lograría la puesta al día constante de las obligaciones en la relación laboral, en adición y complemento a otros mecanismos normales y tradicionales de actualización en todo sistema jurídico.

Los laboristas estamos acostumbrados al cambio, es algo normal en nuestro quehacer cotidiano; sin embargo lo novedoso y preocupante hoy en día es la explosión de las modalidades de prestación del trabajo, el rompimiento de los sistemas de fuentes formales del Derecho del trabajo, la aparición de nuevos actores directos o indirectos en las relaciones laborales, la mayor presencia de la normativa internacional en los conflictos locales, etc. fenómenos todos ellos que muestran un Derecho del trabajo con una crisis conceptual, en la que este Derecho a veces pareciera incapaz de seguir el ritmo de los cambios, sino también incapaz de dar cabida en sus conceptos tradicionales a las nuevas situaciones que presentan los mercados de trabajo.

México no es ajeno a estas situaciones y al igual que nuestros vecinos del sur compartimos historia y tradiciones jurídicas, pero también compartimos la preocupación de ver a nuestro Derecho del trabajo a veces relegado y tratado como tema complementario en el desarrollo de muchos países.

Teniendo como marco de referencia estas ideas generales, deseamos con estas notas de manera breve presentar la evolución que ha tenido el Derecho del trabajo en México, resaltando las mutaciones que se han venido dando de manera acelerada en los últimos años, todo ello teniendo como referencia necesaria la situación a veces coincidente por la que han pasado países latinoamericanos.

## I. La evolución

El siglo XIX estuvo caracterizado por las revoluciones de independencia de muchos países latinoamericanos, la lucha en contra de las estructuras políticas, económicas de la colonia formaron parte de las primeras preocupaciones de los nacientes estados nación de la región, los cuales plantearon la necesidad de lograr un nuevo “ contrato social” en donde se diera participación a la diversidad social y política de le época y se reconocieran libertades básicas y derechos humanos en la adopción de un nuevo estado de derecho. En muchos casos estas revoluciones se tradujeron en la aprobación de constituciones políticas que buscaban reflejar las nuevas realidades; en materia laboral la abolición de la esclavitud y el reconocimiento expreso de la libertad, en un amplio sentido, serían el inicio de un largo camino hacia la construcción de un marco jurídico propio de los trabajadores; en esta situación estuvieron países como Venezuela, Perú, Uruguay y Argentina, entre otros.

Por su parte, el siglo XIX fue dominado por la regulación de las relaciones civiles y mercantiles, en las cuales las nacientes relaciones laborales no encontrarían una ubicación adecuada, entre otras razones por las características propias de las nuevas relaciones industriales: las partes en los contratos, el objeto, las contraprestaciones, etc., serían elementos que dificultaban un reconocimiento pleno de las relaciones obrero patronales. Algunos países dejaban entrever ya la preocupación por contar con una legislación específica laboral; sin embargo el terreno civil fue por el momento el que sirvió de “refugio” y acogida a los nuevos temas, en ocasiones bajo la figura de arrendamiento de servicios en sus

respectivos códigos civiles como en Chile 1855, Argentina 1886, Perú 1852, Costa Rica 1888, etc.

El naciente Derecho del trabajo se esbozaba por medio de disposiciones específicas y aisladas sobre temas concretos de las relaciones de trabajo: jornada de trabajo, salarios, riesgos de trabajo, etc. Por ejemplo en materia de descanso dominical en Argentina 1905, Guatemala 1906 y más tarde El Salvador 1915, Cuba y Panamá 1916; sin embargo, no se contaba aun con un cuerpo normativo amplio y estructurado que comprendiera las diferentes problemáticas propias de las relaciones de trabajo; por el contrario, la también naciente doctrina laboralista centraba sus preocupaciones en tratar de ubicar las nuevas relaciones industriales en algunas instituciones y capítulos de los códigos civiles y mercantiles de la época. Sin embargo, la cantidad y calidad de las relaciones laborales iría en aumento; el desarrollo industrial en muchos países como México era imparable en áreas claves como los transportes, la textil; la minería en Perú y Bolivia, etc, apoyado por una amplia inversión extranjera; en otros casos se trato de un desarrollo económico basado en exportaciones agrícolas y el desarrollo a su vez de puertos como en Argentina y Uruguay; en ocasiones se trató de un importante desarrollo de exportaciones de tipo tropical (azúcar, café, cacao) como en Brasil, Colombia, Ecuador, al igual que en países centroamericanos y del Caribe.

Este desarrollo económico llevaría al nacimiento y proliferación de los problemas propios de una economía basada en las relaciones económicas mercantiles, creando importantes centros urbanos en donde las condiciones de trabajo no eran las más adecuadas, propiciando de manera natural el surgimiento de las primeras

organizaciones gremiales, primero como asociaciones mutualistas y de socorro, las cuales reclamaban un marco legal adecuado y protector de su situación. Algunos ejemplos de estos procesos fueron la creación de la Federación Obrera Regional Uruguaya de 1905, la Federación de Sociedades Obreras de 1912 en Guatemala, la Federación Obrera Hondureña de 1921, entre otros muchos ejemplos que muestran como la asociación gremial apareció primero con una necesidad solidaria entre los trabajadores para pasar, años después, a darle forma al sindicalismo propiamente dicho.

En México los últimos años del siglo XIX estuvieron caracterizados, por un amplio desarrollo económico en regiones particulares y un creciente conglomerado en ciudades lo que permitiría ver el nacimiento de centros urbanos en donde la industria florecía y también las contradicciones y desigualdad también. Al lado de este desarrollo subsistía un amplio rezago del campo en el cual la pobreza y miseria se mantenían como parte de estructuras económicas forjadas al amparo de un pasado colonial que se resistía a desaparecer. La ausencia de una apertura política a la participación de los nuevos actores y sectores de la economía, la política y la sociedad, permitirían la gestación de un movimiento revolucionario que formalmente iniciado en 1910 sería impulsado por actores que representaban la nueva realidad y diversidad mexicana de la época: Pancho Villa, Emiliano Zapata, Venustiano Carranza, Francisco I. Madero, entre otros. La revolución mexicana, emblemática por muchas razones en latinoamericana, dio lugar a un nuevo acuerdo social y político plasmado en la Constitución mexicana de 1917.

La Constitución mexicana de 1917, incorporó como todo modelo de constitución de la época, una parte orgánica, reconociendo las características y estructuras del Estado, y una parte dogmática reconociendo a su vez derechos y obligaciones de los ciudadanos. Pero en materia laboral se le consideró como la primera constitución social por haber incorporado por primera vez a ese nivel jerárquico, una propuesta de marco normativo de las relaciones laborales de producción, el cual sentaría las bases de lo que en los años siguientes sería el Derecho mexicano del trabajo y acompañaría al país en su desarrollo del siglo XX. La propuesta de los legisladores mexicanos de 1917 se centró en la redacción de algunos artículos de la nueva constitución pero de manera central en el artículo 123 el cual fue el producto, a su vez, de importantes debates en torno no solo a los alcances de la regulación laboral de la época, sino también de los modelos de constitución entonces existentes. Desde entonces el emblemático artículo 123 de la Constitución mexicana sería uno de los símbolos más importante de las conquistas sociales y protectoras de los trabajadores no sólo mexicanos y sino del resto del mundo. Este artículo si bien años posteriores diferenció a los trabajadores en general de los trabajadores al servicio del Estado, participando así de una tendencia legislativa expandida en la región, sentaría las bases de un Derecho del trabajo institucionalizado, metódico, sistemático, estructurado y omnicomprendivo y serviría de apoyo al desarrollo económico y político de México en los años por venir.

Los primeros años de vida de la Constitución de 1917 se enfrentaron a la dificultad de hacer compatible una legislación federal para todo el país con el interés de

cada provincia de contar con su propia reglamentación laboral; de tal manera que en sus inicios la Constitución sería objeto de una diversidad de reglamentaciones laborales locales creando incertidumbre sobre los alcances del texto constitucional. Esta situación fue resultado mediante la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) en México reglamentaria del art. 123 constitucional en el año 1931, dando lugar así a un proceso de homogenización de las normas laborales. Se trata de una etapa importante ya que se asiste a un proceso de consolidación de la legislación e instituciones laborales, en atención a que se crearon organismos importantes como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y su similar para los trabajadores del Estado (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, ISSSTE). En este periodo cabe señalar un cambio al texto constitucional de gran importancia como fue el hecho de que se modificara el art. 123 para dividirlo, como ya se anotaba, en un Apartado "A" dirigido a los trabajadores en general y un Apartado "B" dirigido a los trabajadores del Estado. De esta manera la construcción de un régimen estatutario para la burocracia mexicana, para muchos represento retrocesos en el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos laborales en este sector. Procesos similares parecieran haberse dado en casos como el de Argentina con el Decreto-Ley 6.666 de 1957, así como la Constitución panameña de 1946 que en su título XII desarrollo lo relativo a los derechos y obligaciones de los servidores del Estado.

Más tarde el año de 1970 fue importante en la evolución de la legislación laboral mexicana, entre otras razones porque la LFT fue reformada y adicionada en varios



temas. Se trata de una reforma que fue aprobada en un contexto político caracterizado por la efervescencia social. El movimiento estudiantil de 1968 y sus trágicas consecuencias, así como las protestas obreras que las acompañaron y de manera general el reclamo social por abrir espacios a la participación política sirvieron de antecedente y marco para una serie de reformas en varios ámbitos del país; se iniciaría entonces un largo y aun inacabado proceso de reforma política electoral. Por su parte en materia laboral, entre las más importantes modificaciones está el haber incorporado a la LFT la figura de la “relación de trabajo” al lado de la tradicional figura del contrato individual de trabajo, la cual se definía como una situación objetiva, como lo es la prestación concreta de un trabajo personal y subordinado, a partir de la cual el derecho le atribuiría consecuencias legales y particularmente derechos y obligaciones para las partes en la relación laboral, todo ello sin la necesidad de contar con el documento concreto de un contrato, como es la regla en el derecho común. De esta manera, el Derecho del trabajo daba un paso más en su alejamiento formal de las relaciones civiles. De igual manera, la nueva ley mexicana de 1970 incorporó la prestación denominada “prima de antigüedad”, consistente en la obligación del patrón de pagar al trabajador una cantidad de por lo menos 12 días por cada año trabajado, dando así un sentido y contenido económico a la permanencia de la relación laboral.

Este reconocimiento del factor tiempo y duración de las relaciones laborales como eje articulador de derechos de los trabajadores se convertiría en América latina en el sustento de la denominada teoría de la estabilidad en el empleo ampliamente

difundida en la región durante la segunda mitad del siglo XX, según la cual el marco jurídico todo, incluyendo las constituciones, así como sus disposiciones reglamentarias tendrían como tema central en las tareas protectoras de las normas laborales a la permanencia del trabajador en su empleo. La construcción de la estabilidad como tema central del mundo laboral, se vería fortalecida por las reformas laborales de la postguerra, así como por la mayoría de la doctrina latinoamericana de la segunda mitad del siglo XX. Casos emblemáticos de esta concepción lo serían, entre otros, el caso mexicano y el caso brasileño.

Por su parte en la evolución de la legislación laboral mexicana, el año de 1980 tuvo cambios y adiciones importantes como la inclusión de un capítulo especial de los trabajadores de las universidades públicas y autónomas, el reconocimiento de una mayor formalidad al momento de rescindir a un trabajador, y una reforma procesal importante con la cual se buscaba ratificar el carácter protector de las normas del trabajo.

Como se recuerda los años ochenta del siglo pasado se caracterizaron en la región latinoamericana por haber sido parte de todo un proceso de reformas al marco jurídico laboral, de esta manera varios países empezarían a cuestionar severamente los cimientos y principios bajo los cuales se había construido el Derecho del trabajo en el siglo XX, dando lugar a una serie de cambios en varios ordenamientos sociales. Este debate alentado por organismos internacionales y en un contexto de apertura comercial indiscriminada en varias partes del mundo, permitiría a las economías latinoamericanas y a las normas laborales en particular, incorporar cambios trascendentes a los modelos laborales nacionales. Algunos

expertos denominaron a estos cambios como procesos de “flexibilización”, como una manera de enfatizar que el marco jurídico laboral heredado de la posguerra era suficientemente rígido que impedía el desarrollo, el progreso y la creación de empleos, objetivos éstos que se volverían verdaderos iconos, que nadie podía cuestionar y que justificaban en esos tiempos cualquier cambio a la legislación laboral. Estos procesos de cambio se vieron también incentivados por los procesos de integración económica en los cuales muchos de los países latinoamericanos se verían inmersos en las últimas décadas y que parecieran poner en duda las maneras tradicionales de regular las relaciones laborales.

La ola flexibilizadora en Latinoamérica se venía dando incluso desde los años ochenta y noventa del siglo pasado (Panamá 1986, Colombia 1990, Ecuador y Argentina 1991, Perú 1992-1993), con algunas excepciones (Venezuela 1990, República Dominicana 1992, Paraguay 1993); sin embargo, la manera como esto se dio no fue homogénea, algunos estudios consideran por ejemplo que a partir de los años noventa hubo países en donde dicha flexibilidad se dio en mayor profundidad como en Argentina y Perú; en otros casos los cambios fueron menos extensos pero con afectaciones a instituciones centrales del Derecho del trabajo como en Brasil, Colombia, Ecuador; mientras que en otros casos los cambios fueron más discretos como en Guatemala y Nicaragua.

En esos años México no participaba del movimiento flexibilizador y reformista como el resto de los países de la región; si bien se hicieron cambios puntuales y concretos pareciera que la legislación laboral mexicana se mantenía fiel a sus planteamientos constitucionales de 1917, dado que no se dieron reformas que

vinieran a modificar la estructura del modelo laboral de principios de siglo. Sin embargo, esta visión incluso idílica es equivocada; si bien la Constitución mexicana se mantenía inalterada, en la vía de los hechos el Derecho mexicano del trabajo estaba cambiando de manera discreta, por medio otros canales y fuentes como la contratación colectiva y la jurisprudencia, que tenían un papel complementario en las fuentes formales del Derecho del trabajo frente a las fuentes principales como la Ley. De esta manera se puede afirmar que muchos de los cambios y mutaciones al modelo laboral mexicano se venían dando de manera acelerada en los años recientes, pero la gran mayoría de ellos empezaron con interpretaciones de los tribunales y el reconocimiento de las partes en los contratos colectivos.

## II. Las mutaciones

Se entiende a la “mutación” como una palabra que evoca un cambio o transformación de un cuerpo o célula, puede suceder en un solo evento o en una secuencia de ellos, es un término propio de la biología y de la química, que en estas notas se usa de manera deliberada con la finalidad de enfatizar los cambios que se están dando en el Derecho del trabajo en varios países incluyendo a México y cuyos alcances e implicaciones impiden por ahora darle una denominación más jurídica, dada la incertidumbre en la que en materia de reformas nos encontramos.

El artículo 123 constitucional puede ser considerado uno de los más importantes cimientos jurídicos del México contemporáneo, ya que durante el siglo XX permitió contar con un marco institucional, ideológico, legal y político necesario para el

desarrollo del país. El Derecho del trabajo forjado a lo largo de décadas permitió labrar un discurso y una normativa protectora, reivindicadora de aspiraciones obreras y revolucionarias, que correspondía y atendía una serie de variables y a un contexto propios de la posguerra en la región latinoamericana. De esta manera hablar de un derecho en favor de los trabajadores, de estabilidad en el empleo, de derechos como la antigüedad, de trabajado en ajenidad o subordinación, de prestaciones específicas como los descansos, la capacitación e incluso la participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa, permitirían ir construyendo y nutriendo una doctrina y un laboralismo orgullosos de sus planteamientos en donde la lucha obrera iría en ocasiones conquistando nuevos terrenos al egoísta capital que si bien se resistía, acababa cediendo espacios. Esta visión incluso poética del Derecho del trabajo correspondía a un momento histórico en Latinoamérica donde las economías de la región propiciaban su existencia.

En ese contexto la constitución mexicana y su art. 123 parecían inalterables, si bien en su largo recorrido del siglo XX sufrió diversas modificaciones y adiciones en temas concretos (reconocimiento de la capacitación, medidas de protección del salario, etc. ) su concepción estructural no fue alterada.

Sin embargo, en el último cuarto del siglo las cosas empezaron a cambiar, los elementos del contexto que permitieron el surgimiento de las normas del trabajo también se modificaban. En materia política la sociedad y sus actores reclamarían nuevos y más amplios espacios de participación en las tareas de gobierno, dando lugar a un lento, difícil y aun inacabado proceso de apertura política. En materia

social, los grupos, incluyendo a los sindicatos, otrora leales al gobierno y partido político en turno mostraban sus fisuras, sus disidencias, sus propuestas y acciones no siempre eran ahora coherentes con sus tradiciones de lucha; la aparición de sindicatos autodenominados independientes ratificaban así su alejamiento de las corrientes sindicales emanadas de la revolución mexicana, reivindicando nuevas formas más combativas de reclamar sus derechos. En materia económica, el desarrollo estabilizador y la sustitución de importaciones, premisas básicas en el desarrollo del México de la segunda mitad del siglo XX, encontraban un contexto internacional que se caracterizaba por el cambio en los equilibrios que se habían dado luego de la segunda guerra mundial; de tal manera que la apertura comercial, la eliminación de las barreras al comercio internacional, los acuerdos comerciales regionales e internacionales, serían parte de las nuevas estrategias del empresariado para subsistir y ubicarse en los nuevos mercados del siglo XXI. En ese contexto el Derecho del trabajo mostraría sus debilidades y en ocasiones su incapacidad para adaptarse en las nuevas realidades y urgiendo a los países a "modernizar" su marco jurídico laboral. En ese contexto México optó por la vía pretoriana al tratar de adecuar sus normas laborales a las nuevas necesidades, así el Poder Judicial por la vía de sus criterios y los contratos colectivos en sus revisiones y negociaciones irían modificando los significados de las normas laborales. En este esfuerzo de adecuación vendrían también en auxilio el Derecho administrativo y el Derecho civil, los cuales con sus mecanismos e instituciones decimonónicas influirían en las nuevas maneras de leer el Derecho del trabajo. De esta manera el legislador mexicano iría posponiendo las lógicas y adecuadas formas jurídicas de modificar un sistema legal, que es por la vía del

Poder Legislativo. Pero esas adaptaciones serían coyunturales y no alteraban de fondo las estructuras de todo el edificio normativo del trabajo, a pesar de que ya se discutía en los terrenos del litigio, formal e informalmente, la vigencia y pertinencia de los principios del Derecho del trabajo.

Esta situación derivó en una serie de cambios que si bien eran previsibles y habían sido en buena medida anunciados por las reformas laborales recientes en Latinoamérica, no dejan de ser trascendentes. Estos cambios se están dando en por lo menos tres niveles : estructural constitucional, derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral, y a nivel del modelo de justicia del trabajo.

En ese proceso de cambios, hay que anotar la importante reforma constitucional que se dio a la Constitución mexicana en 2011. Una consecuencia lógica de la reforma constitucional del 2011 es el haber reconocido, ratificado y fortalecido el papel determinante que en el futuro tendrían las normas internacionales en general pero de manera destacada las normas internacionales del trabajo. Cabe señalar que a esta reforma estuvo precedida por un largo debate en la jurisprudencia mexicana respecto del lugar que jerárquicamente ocupa los convenios y tratados internacionales en el sistema jurídico nacional. Así mismo, estuvo precedida de importantes sentencias emitidas por organismos internacionales como CIDH, en donde se condenó a México a acatar decisiones respecto de las cuales se había dudado su aplicabilidad en territorio nacional.

La reforma de 2011 vino a precisar esos alcances y ubicación de las normas internacionales; cabe recordar que este debate ya se había venido dando en los

países latinoamericanos en años recientes y México llegaba tarde a este tipo de discusiones.

De igual manera esta reforma, señaló de manera destacada la importancia de poner el reconocimiento y defensa de los derechos humanos como el eje central de articulación de todo el sistema jurídico mexicano; de esa manera se abandonó de alguna forma la idea de las “garantías individuales” como el objeto de protección de la Constitución para dar lugar a una expresión, considerada más amplia y completa como los “derechos humanos”. De esta forma, se consideró que en lo sucesivo todas las instancias deberán orientar sus actuaciones e interpretación normativa guiándose en criterios como la interpretación pro persona y debían basarse en principios como la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos; así mismo se ratificó y enfatizó que está prohibida todo tipo de discriminación por preferencias sexuales, se reconoce derecho de refugio y se fortalecieron los organismos autónomos encargados del respeto y promoción de los Derechos Humanos.

Como puede advertirse la conocida como reforma constitucional en materia de derechos humanos en México del año 2011, ha venido a tener implicaciones de diversa naturaleza en el diseño y concepción de todo el sistema jurídico mexicano, incluyendo por supuesto el Derecho del trabajo y sus instituciones. Esta transformación y sus implicaciones aun forman parte de los debates actualmente en curso en México.

Si bien la reforma de 2011 toco a la norma fundamental del sistema jurídico mexicano, en los siguientes años se llevarían a cabo sendas reformas en ramas



puntuales, tal fue el caso de la laboral en el año 2012. Este año fue importante en la evolución de la legislación laboral mexicana, si bien no se alteraron los textos constitucionales que la fundamentan, si hubo un cambio amplio en la ley laboral mexicana más importante como lo es la LFT reglamentaria del art. 123 constitucional. Estos cambios si bien novedosos en el ámbito nacional mexicano, algunos ya habían sido tratados por la jurisprudencia nacional o ampliamente abordados por las reformas recientes a nivel latinoamericano. Estas reformas parecieran que ponen al Derecho mexicano en sintonía con el resto de las legislaciones de la región. Estos cambios modificaron y adicionaron diversas disposiciones, en temas variados, entre los que cabe destacar los siguientes:

En materia de derechos individuales y conceptos básicos, por ejemplo, cabe destacar que el legislador mexicano incorporo algunos conceptos nuevos a los planteamientos generales de la ley laboral, entre esos conceptos están el de “trabajo digno decente” con lo cual se buscaba hacer eco de los planteamientos que la Organización Internacional del Trabajo venía haciendo desde hace años en el tema; así mismo, se incorporó el concepto un de “productividad” con las dificultades propias de una idea ajena en principio al derecho pero con amplias implicaciones en el mundo del trabajo. De igual manera se planteó en la misma ley que se tutelaba la “igualdad sustantiva” de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, la cual se lograría eliminando toda forma de discriminación contra las mujeres que menoscaba y anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos. Así mismo, si bien ya existía en la legislación el reconocimiento indirecto del derecho a la no discriminación, se enfatizó la

prohibición del hostigamiento y del acoso sexual como conductas a erradicar en los centros de trabajo; esta reforma enfatizó la importancia de estos temas y lo nocivo de tales comportamientos. De igual manera, desde los años setenta del siglo pasado se consideró que el derecho a la capacitación de los trabajadores era un aspecto que beneficiaba a las partes en la relación laboral y por ello se le dio incluso rango constitucional; sin embargo, en el año 2102 se ratificó el derecho a la formación profesional.

Por otra parte y de manera destacada cabe señalar el legislador mexicano considero llegado el momento de reconocer nuevas modalidades de contratación individual, incluyendo reglas para contratos con un periodo de prueba, contratos con un periodo de capacitación inicial y una modalidad contractual para labores discontinuas. De esta manera México se alineaba a la tendencia latinoamericana que desde hace tiempo se había iniciado en el sentido de pulverizar el principio de la duración indeterminada como regla en los contratos individuales y donde ya se contaba con experiencia que fueron objeto de gran debate en países como Argentina, Brasil, Colombia y Ecuador. De esta manera el viejo principio de la estabilidad en el empleo parecía ir en franco declive y deterioro, con las diversas implicaciones que ello conlleva.

Una mención aparte merece la inclusión que se hizo a la LFT de la subcontratación, mejor conocida por el anglicismo de “outsourcing”, en donde se intentó dotar de un marco jurídico a esta práctica extendida y creciente en las relaciones laborales latinoamericanas y en donde se puede advertir como los conceptos básicos del contrato de trabajo se diluyen con las consecuentes

implicaciones negativas en materia de protección de los trabajadores. Algunos estudios muestran como algunos de los países de América Latina son más atractivos para la instalación de esquemas de outsourcing por parte de empresas norteamericanas , por ejemplo México, Chile, Argentina, Brasil, Colombia, Panamá, Perú, Puerto Rico, Guatemala, etc.; lo cual no siempre se corresponde con un marco jurídico eficiente en materia de respeto de los derechos de los trabajadores involucrados. Estos mecanismos ampliamente justificados con el objetivo de creación de empleos y competitividad, muestran con crudeza las limitaciones que el Derecho del trabajo viene teniendo en su histórico afán protectorio.

La reforma de 2012 en México incorporó algunas precisiones y variantes en materia de prestaciones de los trabajadores, en temas concretos como el salario por hora, la posibilidad de realizar pagos vía electrónica, permitir flexibilidad para el disfrute de los descansos pre y post maternidad e incorporando la novedad para los trabajadores de disfrutar una licencia de paternidad al nacimiento de sus hijos.

En materia de ruptura de la relación y contratos de trabajo, al igual que otros países de la región, México hizo cambios encaminados a facilitar y a disminuir los costos asociados en estos casos. Así por ejemplo, en materia de rescisión por causas imputables al trabajador o “despido” como comúnmente se le denomina en México, se le dieron facilidades al patrón para que el aviso por escrito al que está obligado a notificar al trabajador, lo hiciera de manera directa a éste o bien lo haga por medio de la autoridad laboral competente (Junta de conciliación y arbitraje); también se disminuyeron los costos del despido cuando el mismo

resulta ser injustificado en atención a que la causa por la que se despidió al trabajador o no estaba prevista en la Ley o, aun estando prevista, el patrón no demostró su existencia en un juicio; en este caso, los denominados en México “salarios caídos”, que son aquellos que el trabajador deja de percibir desde su separación de trabajo hasta la conclusión del juicio, se redujeron a un año solamente; sin embargo si el juicio durara más tiempo, solo se le pagara al trabajador un porcentaje respecto del tiempo restante. Esta fórmula fue objeto de amplios debates dada la lentitud “normal” con la que se desahogan los juicios en México, sin embargo estos nuevos criterios han sido declarados constitucionales por los tribunales y son ahora aplicables. América latina tiene una gran experiencia en este tipo de reformas, cabe recordar los casos de Chile, Argentina, Guatemala, Nicaragua, entre otros en donde se hicieron cambios importantes en este tema.

En adición a estos tópicos, el legislador mexicano consideró conveniente abordar en la reforma de 2012 algunos otros temas, como ampliar la protección de los menores en el trabajo, hacer algunas precisiones en tratándose de trabajo doméstico y trabajo del campo e incluir un capítulo especial para el trabajo en minas de carbón.

En materia de derechos colectivos cabe anotar que los sindicatos en México al igual que en buena parte de Latinoamérica, no atraviesan por su mejor momento, su baja tasa de afiliación, su alejamiento de las bases, en ocasiones sus compromisos políticos alejados de los estrictamente laborales, su dificultad para proponer alternativas a las nuevas formas de prestación del trabajo, entre otras circunstancias, muestran muchas veces a un sindicalismo que para muchos

trabajadores ha dejado de ser una opción en la búsqueda de mejorar sus condiciones laborales. En el caso mexicano, las deformaciones del modelo laboral en materia de derechos colectivos, ha llevado a que en los últimos años la agenda pública en la materia se centre en un reclamo de democracia sindical, transparencia en el manejo de sus recursos y la necesaria rendición de cuentas sobre su actuación. En ese sentido las recientes reformas parecieran apuntar de manera discreta en esa dirección, de tal suerte que tanto en la reforma de 2012 con en la reciente reforma de 2017, a la que nos referimos más adelante, se pretende que la opinión de los trabajadores sea respetada en temas como los juicios de titularidad de un contrato colectivo, o en los casos de huelga, mediante fórmulas que aún son parte de amplios debates.

En materia de transparencia se ha reconocido la obligación de que las autoridades administrativas, pongan a disposición del público en general los registros que tienen en sus archivos (de sindicatos, de contratos colectivos y de reglamentos interiores). Así mismo, se han incorporado a la LFT obligaciones más puntuales en términos de la rendición de cuentas que los sindicatos deben hacer de los recursos que reciben y de la manera como los administran. Esta idea de transparencia fue reforzada con la ampliación de las competencias en recientes fechas, del Instituto Nacional de Acceso a la Información, al considerar a los sindicatos que reciben recursos públicos como sujetos obligados.

Otro de los campos en donde se han dado novedades es en materia procesal. El Derecho procesal del trabajo es, de alguna manera, una extensión del derecho sustantivo en la medida que se ocupa de la implementación de los reclamos ante

las autoridades laborales competentes. En sus orígenes fue la expresión de los reclamos de los trabajadores principalmente por contar con una normativa específica y propia dadas las características de los conflictos laborales. Sin embargo, ese objetivo lógico y loable se fue diluyendo al paso del tiempo, de tal manera que hoy muchos de los procesos y procedimientos laborales se acercan más al derecho privado que al social. Esta percepción pareciera compartirse por muchos legisladores latinoamericanos los cuales han venido tratando de rescatar los principios y características propias del Derecho procesal del trabajo. Hay que recordar que incluso desde los años noventa algunos países de la región han realizado sendas reformas en este sentido como Uruguay, Colombia, Ecuador, Chile.

En el caso mexicano el legislador ha hecho esfuerzos recientes para fortalecer la conciliación, al incorporar un procedimiento específico para los conflictos individuales en materia de seguridad social, hacer algunas precisiones sobre las pruebas permitiendo el uso de herramientas tecnológicas en los juicios. Así mismo hay un intento de profesionalizar la administración e impartición de justicia laboral.

Por otra parte, consideramos importante anotar que el año 2017 será recordado por haberse aprobado una de las reformas más importantes al Derecho de trabajo en México, debido a que , a diferencia de otras reformas, ésta si altera y modifica las bases y estructura del modelo de justicia laboral adoptado en 1917.

Se trata de una reforma constitucional cuya implementación está en curso (El texto puede verse en : Diario Oficial de la Federación 24 febrero 2017) y plantea la

supresión de las juntas de conciliación y arbitraje, de integración tripartita y en su lugar se crean tribunales laborales adscritos al Poder Judicial. Este nuevo modelo que pareciera ser normal en otras latitudes, deja atrás aquél en donde las partes en conflicto participaban formalmente en su solución, y que inspirados en modelos nórdicos, México lo consideró adecuado luego de la revolución de 1910. Este modelo que deberá ponerse en marcha en los próximos meses tendrá las siguientes características: se crean, tanto a nivel federal como a nivel de cada Estado, organismos públicos administrativos que tendrán la tarea de conciliar a las partes en conflicto. Esta fase inicial de conciliación será obligatoria, antes de poder acudir a los tribunales. Como puede advertirse no se trata de un modelo novedoso sino por el contrario ampliamente practicado en otros países (Brasil, Costa Rica entre otros ) y que pareciera, paradójicamente, regresar a propuestas de principios del siglo pasado. Cabe recordar los casos en América latina donde ya en años recientes se habían hecho modificaciones sobre nuevas formas de solución extrajudicial de los conflictos como en Argentina y Chile.

Por ahora el texto constitucional en México ha dejado dudas e incertidumbre sobre la manera concreta en que estas fases funcionarán, el debate se encuentra en manos del Poder Legislativo, encargado de reglamentar los textos constitucionales.

Por otra parte, la reforma constitucional de 2017 también se ocupa de temas relacionados con los derechos colectivos de gran trascendencia, así por ejemplo se ratifica la libertad de negociación con base en representación, pero sobre todo la representatividad real y auténtica de los trabajadores y la necesaria certeza en

la firma, registro y depósitos de los contratos colectivos. Esta idea que pareciera lógica y normal forma parte de las respuestas que el legislador mexicano ha querido dar a una de las críticas más severas que se ha formulado al modelo de relaciones colectivas laborales, a saber su simulación y alejamiento de los intereses de las bases trabajadoras. Existe por lo menos formalmente la intención de rescatar los intereses primigenios de los trabajadores dejando de lado, mas no eliminando, los intereses de las dirigencias sindicales; para el logro de estos fines, se ha reconocido el voto libre y secreto para la elección de dirigencias sindicales y para el caso de disputas intersindicales por un registro o contrato colectivo.

Como podrá advertirse se trata de una reforma de gran trascendencia cuya implementación está en curso; los artículos transitorios de la misma señalan como fecha fatal de puesta en operación de la mayoría de los aspectos del nuevo modelo el mes de febrero de 2018; por ahora el gran debate está en manos del Poder Legislativo, pero la gran expectativa esta en los interesados y actores del mundo del trabajo, y consiste en ver la manera como se van a reglamentar las nuevas propuestas constitucionales

### Conclusiones

El Derecho del trabajo es una rama relativamente joven y en su rápida evolución ha tenido etapas importantes que muestran el surgimiento, su consolidación y sus dificultades actuales de adaptación. En ese panorama los laboristas encargados de estudiar, analizar, aplicar y describir las normas laborales parecieran aun no salir del asombro que constituye el hecho de ver como su materia u objeto de trabajo se diluye en sus manos como el agua. En muy poco tiempo, buena parte



de la doctrina latinoamericana paso de describir y enaltecer las glorias del Derecho del trabajo, a describir sus limitaciones y carencias, como espectadores sorprendidos y asombrados del acelerado deterioro del edificio laboral.

Nosotros partimos de la idea según la cual consideramos que en cualquier momento, pero más en éste que nos ha tocado vivir, resulta necesario que nuestros países cuenten con una política social que reivindique las instituciones que describió y defendió el Derecho del trabajo y su doctrina a lo largo del siglo XX. No se puede avanzar única y exclusivamente reivindicando la modernidad, el empleo, la globalidad, la macroeconomía, la baja inflación y el tipo de cambio. Resulta igualmente importante tanto la estabilidad de una economía, como el respeto de los derechos humanos de las personas que trabajan en ella; por lo que consideramos trascendente avanzar en la construcción de un discurso que haga compatibles y no excluyentes estos dos aspectos, y en esa labor todos debemos empeñarnos.

El caso de México y su evolución jurídico laboral de los últimos años, como ya se anotaba al inicio de estas notas, es solo un pretexto para expresar una preocupación compartida entre muchos colegas de los países de la región, donde si bien nos hemos acostumbrado a hablar de la permanente situación de crisis de nuestras sociedades y economías; por ahora deseo solamente subrayar la crisis conceptual por la cual atraviesa el Derecho del trabajo y su doctrina, la cual oscila entre la nostalgia en el uso de conceptos del siglo XIX y la incondicional aceptación de ideas y conceptos venidos de otras áreas del conocimiento y la gestión de las empresas. La construcción de una vía que defienda a la economía y

sus empresas, así como los derechos de los trabajadores pasa, entre otras cosas, por una construcción conceptual coherente, incluyente y articulada. Este es tal vez uno de los principales retos que tenemos los que nos dedicamos al estudio y la práctica del Derecho del trabajo en Latinoamérica.

Ciudad de México, septiembre 2017.

### Bibliohemerografía

Alvarez del Castillo E., Hoyos A., Montenegro Baca J., Barbagelata H.H., López Aparicio A., Tissembaum M., Walker L. F., y otros, El derecho latinoamericano del trabajo, Vol. I y II. (Obra colectiva con monografías de países latinoamericanos ), UNAM, México 1974.

Barreto Ghione H. "Derechos del trabajador en el orden jurídico de Babel: la norma laboral en tiempos de globalización, integración y libre comercio en América Latina", Revista de Derecho Social. Latinoamérica, no. 2, Edit. Bomarzo, Buenos Aires 2007, p. 33.

Ciudad Reynaud A. "Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América latina", Quinto Congreso de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del trabajo y la Seguridad Social, Dr. Guillermo Cabanellas. Noviembre de 2007. Para consulta en: <http://ajdtssgc.org/2007/11/07/necesidad-de-una-profunda-reforma-procesal-laboral-en-america-latina/>

De la Cueva M. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Vol. I y II, Porrúa, México, 1980.

Furtado Celso La economía latinoamericana. Formación histórica y problemas contemporáneos, Edit. Siglo XXI, 19 ed. México 1986.

García Castillo T. "La reforma constitucional mexicana de 2011 en materia de derechos humanos. Una lectura desde el derecho internacional" , Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Vol. 48. No. 143, mayo-agosto 2015, UNAM, México 2015. Para consulta en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332015000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332015000200005)

González Casanova P. (Coordinador), Historia de movimiento obrero en América Latina, vol. I, II, III, IV, Edit. Siglo XXI, IIS-UNAM, México 1985.

Hernández Alvarez O. (Coordinador) La reforma laboral en América Latina (III Congreso venezolano de derecho social; VII Congreso latinoamericano de derecho del trabajo y de la seguridad social), Barquisimeto 1995.

Lucena H. Lo laboral en tiempos de transición, Valencia 2009.

Mansueti H.R. Derecho del trabajo en el Mercosur, Ed. Ciudad Argentina, Buenos Aires 1999.

Pereira J.E Outsourcing y América latina. 30 diciembre 2012. Para consulta en: <http://www.mercadeo.com/blog/2012/12/outsourcing-y-america-latina/>

Reynoso Castillo C. "Cien años de la Constitución mexicana de 1917", Revista Derecho Laboral, tomo LX no. 265, enero-marzo 2017, FCU, Montevideo, 2017, p. 33 y s.

Reynoso Castillo C. Derecho del trabajo. Panorama y tendencias. UAM - M.A. Porrúa, México 2006.

Russomano M.V. La estabilidad del trabajador en la empresa, IJ-UNAM, México 1981.

Sánchez Castañeda A. y Reynoso Castillo C. La nueva legislación laboral mexicana, UNAM, México 2013.

Sappia J.J. Empleo y flexibilidad laboral, Astrea, Buenos Aires 1996.

Vega Ruíz M.L. La reforma laboral en América Latina: 15 años después, un análisis comparado; OIT, Ginebra 2005.