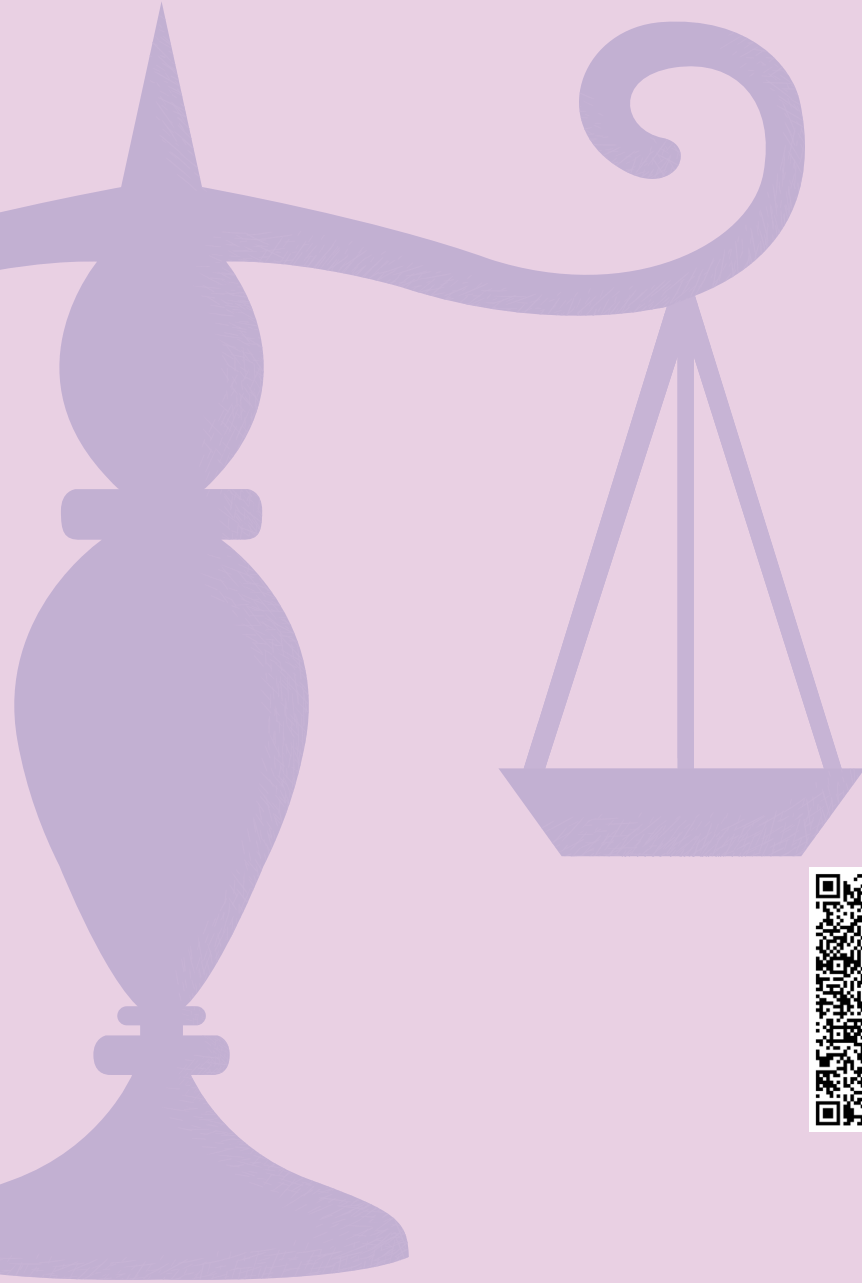


Capítulo 6



El derecho laboral, parte del derecho social en México: origen y estado actual

María del Sagrario Barrera Arias¹, Alejandro Mercado Méndez²,
Agustín Alonso López Cantero³

Resumen

El derecho del trabajo (DT) en México surgió con las mismas características que en otras latitudes del mundo, como resultado de constantes luchas por la consolidación de ideales basados en corrientes filosóficas que buscan la justicia social y un equilibrio para los sectores más vulnerables respecto a las masas económicas. Esta rama del derecho se ha mantenido en constante evolución, partiendo de ideales que se convirtieron en expectativas y posteriormente fueron positivizados como derechos. Esta investigación, expone el origen y las bases del derecho del trabajo, desde aspectos históricos y filosóficos, que permitieron su consolidación; así como los cambios a los que se ha enfrentado el DT desde su surgimiento hasta la actualidad. Con una metodología cualitativa, y un diseño de investigación teórico, documental y descriptivo, se presenta los cambios del derecho laboral en los contextos sociales, jurídicos y económicos. Como consecuencia de ello, existe un evidente contraste entre los ideales que originaron el derecho laboral en México y las tendencias mundiales influenciadas por un proceso de globalización que está generando un nuevo paradigma en este.

Palabras clave: derecho laboral en México, derecho social, justicia social, trabajadores y globalización económica.

1 Estudiante de la Maestría en Derecho Universidad de Guadalajara. Correo: sagrario.barreraarias@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5743-1926

2 Docente de la Universidad de Guadalajara, en el Sistema de Educación Media Superior y Defensor Público adscrito a la Procuraduría Social del Estado de Jalisco. Correo: agustin.lopez8983@academicos.udg.mx, ORCID: 0000-0001-6023-7083

3 Profesor Titular "A", adscrito al Departamento de Ciencias Sociales del Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara: Correo: amercado@cusur.udg.mx. ORCID: 0000-0002-3680-3564

Labor law part of social law in Mexico: origin and current state

Abstract

Labor law in Mexico emerged with the same characteristics as in other parts of the world, as a result of constant struggles for the consolidation of ideals based on philosophical currents that seek social justice and a balance for the most vulnerable sectors with respect to the economic masses. This branch of law has been in constant evolution, starting from ideals that became expectations and were later positivized as rights. This research exposes the origin and bases of labor law, from historical and philosophical aspects, which allowed its consolidation; as well as the changes that the WP has faced since its emergence until today. With a qualitative methodology, and a theoretical, documentary and descriptive research design, the changes of labor law in the social, legal and economic contexts are presented. As a consequence, there is a clear contrast between the ideals that originated labor law in Mexico and the world trends influenced by a globalization process that is generating a new paradigm in this field.

Keywords: labor law in Mexico, social law, social justice, workers and economic globalization.

Introducción

El estudio del derecho laboral (en adelante D.L.) como parte del derecho social comprende “el análisis del conjunto de normas, principios, doctrinas entre otros elementos que buscan lograr poner en situación de equidad y justicia social las relaciones entre la clase obrera y los patrones” (LFT, 2019). Esta área del derecho ha sufrido diversas evoluciones atendiendo a lo que en un momento “fueron aspiraciones para pasar a ser exigencias sociales que buscaban alcanzar la libertad y reducir la desigualdad” (Rodríguez, 2013). Dichas exigencias fueron materia de luchas entre las que se destaca la Revolución Mexicana, la cual logró el reconocimiento de derechos para el sector obrero, plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Posterior al nacimiento del D. del T. en México, se dieron diversas reformas tendientes a proteger al sector obrero y garantizar sus derechos laborales, sin embargo, en las últimas décadas del siglo pasado, en el país se constituyó un tiempo de profundas transformaciones en todos los ámbitos. Estos cambios son parte de un proceso de globalización y han generado múltiples reformas relacionadas con un incremento de los conflictos laborales, ya que los procesos actuales de acumulación de capital, en concordancia con el recrudescimiento del capital, ha generado un nuevo paradigma en el D.L. que tiene como consecuencia una separación mayor de intereses de trabajadores y empleadores, con lo anterior, se habla de una nueva realidad para los trabajadores en la que entre otros derechos ha quedado obsoleta la estabilidad laboral, que fuere principio clave en el derecho del trabajo (Rivera y Rivera, 2017).

Lo anterior es materia de análisis en el presente artículo, pues en este se analizará y describirá el origen, las bases sociales y las transformaciones del D.L. que es parte del derecho social en México, desde sus antecedentes históricos, su incorporación al derecho social en el artículo 123 constitucional y la regresión a 100 años de la esperanza de contar con un estado de bienestar y de mejores condiciones sociales para el trabajador.

En el primer apartado, denominado “Antecedentes del derecho del trabajo en México”, se analizará la concepción de trabajo y los principales antecedentes del nacimiento del D.L. mexicano, partiendo de la Carta Magna del rey Juan Sin Tierra de Inglaterra que data del año 1215, documento del cual surgieron algunos derechos considerados esenciales

como la libertad y la igualdad. Si bien es cierto que en la actualidad estos derechos no forman parte del derecho social, sí deben ser considerados como un antecedente y la base que permitió posteriormente conquistar otros derechos. La mencionada revisión de antecedentes será finalizada con el nacimiento oficial del D. del T. en México, el cual quedó consagrado en el artículo 123 de la Constitución de 1917 en el que se enuncian los derechos laborales que fueron establecidos. De dicha revisión se destacan las causas y condiciones de las diversas luchas de los obreros para lograr el reconocimiento de sus derechos.

En el segundo capítulo, “El derecho del trabajo en México a partir del nacimiento del derecho social”, se estudiará la concepción de trabajo y cómo esta interpretación fue determinando el papel del trabajador en la relación laboral. Además, se abordarán las bases del D. del T. en México como parte de una nueva rama del derecho (derecho social), para lo cual se hará referencia a diversas corrientes filosóficas que contribuyeron al nacimiento del derecho social como medio para lograr un estado de bienestar social. Lo anterior a fin de desentrañar la importancia de esta nueva rama del derecho en la solución de los conflictos suscitados entre personas que prestaban a otras un trabajo personal y subordinado, ya que antes de su reconocimiento en la Constitución de 1917 dichos conflictos se resolvían por autoridades judiciales de fuero común y se regían por normas del derecho privado (SCJN, 2008), no obstante, las grandes desigualdades que se encuentran entre los sujetos de la relación laboral.

En el tercer capítulo, denominado “Desarrollo y plenitud de los derechos sociales en México”, se realizará una descripción y análisis de la primera etapa del derecho laboral y las reformas que se suscitaron como parte de los ajustes e implementación de los nuevos derechos. Esta etapa comprende desde su nacimiento en 1917 hasta finales del siglo XX, periodo en el que el trabajo operó como un mecanismo privilegiado de integración social, caracterizado por permitir la estabilidad en el empleo, por brindar la oportunidad de contratar con seguridad social con una amplia cobertura y además por que permitía la participación de los trabajadores tanto individual como colectivamente. Este fue un ciclo en el que “en especial los trabajadores por conducto de los sindicatos lograban la efectividad de

sus derechos, haciendo uso de la negociación en la que participaban los patrones, trabajadores y el Estado” (Padrón, D’Angelo, Mancini y Gandini, 2018).

Consecuentemente y siguiendo con los procesos de transformación del derecho del trabajo, en el cuarto capítulo, denominado “Un retroceso de los derechos sociales”, se abordará un análisis que partirá de las últimas décadas del siglo XX, etapa en la que el derecho sufrió un revés a consecuencia de los procesos de globalización, los cuales llevan a una transformación política y económica que se acompaña de políticas tendientes a materializar la reducción del papel del Estado, con lo que se privatizan muchas funciones y se eliminan subsidios. Lo anterior constituye un nuevo paradigma para el D. del T. que se ve reflejado en las reformas en la materia de las que destacan la de 2012 y 2019 a la LFT. y la de 2017 Constitucional.

Metodología

Enfoque

El enfoque metodológico utilizado en la presente investigación fue el cualitativo. Este consiste en una forma de estudio en la que, para el análisis, se parte de un todo como unidad que constituida por todos sus elementos hace que sea lo que es (Martínez, 2004); se eligió este enfoque porque permite identificar la naturaleza de la realidad que presenta el derecho del trabajo actualmente, así como su estructura conformada por sus bases históricas y el comportamiento que ha seguido su evolución desde su nacimiento, para con ello identificar los alcances de sus transformaciones.

Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado fue de investigación teórica documental, el cual puede ser entendido como un procedimiento científico que consiste en una serie de fases sistemáticas consistentes en la investigación, recaudación, organización, análisis e interpretación de información que se refiere a un tema determinado (Morales, 1995). Adicionalmente, se utilizó la técnica

de análisis de contenido cualitativo mediante el cual se profundizó en los artículos de investigación seleccionados y en el contexto actual del derecho laboral.

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue descriptivo, el cual, a decir de Corona, Ibarra y Martínez (2006), tiene por objeto investigar las coincidencias y los valores que se encuentran en una o más variables. La forma de obtener la información consiste en medir un conjunto de variables, una unidad de persona o elementos y aportar su descripción. Este diseño fue utilizado porque permite presentar un panorama del estado que guarda y que guardó el derecho laboral atendiendo a los diversos contextos económicos, jurídicos y sociales.

Muestra

Las fuentes de datos que sirvieron de base fueron fuentes primarias tales como la LFT y la CPEUM en lo que concierne al derecho laboral. Ambos ordenamientos fueron consultados, tanto los actuales como los diversos reformados desde su nacimiento.

Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la técnica documental. Para tal efecto, se obtuvieron artículos a través de búsquedas manuales y en las bases de datos de Redalyc, Scielo, Vlex y de la biblioteca jurídica de la UNAM. Para la realización de la consulta se hizo uso de las palabras clave: derecho laboral en México, derecho social, justicia social, trabajadores y globalización económica. Además, los descriptores citados se utilizaron combinados con los conectores “AND” y “OR” de la siguiente forma: derecho laboral and justicia social; derecho social and trabajadores; reforma laboral and trabajadores; derecho social o derecho laboral.

Depuración y aplicación de criterios de inclusión de datos

Los textos elegidos fueron seleccionados preferentemente a partir de la fecha de publicación de 2010 a 2020, tomando en consideración que su contenido abordara la historia, las bases filosóficas, los fines y la

evolución del derecho laboral a través de sus reformas; atendiendo además a documentos o datos que abordaran el estudio de los diversos contextos sociales, políticos y económicos que han determinado los múltiples cambios en el derecho laboral, poniendo especial atención en el sistema económico actual basado en la globalización. El análisis de los artículos seleccionados permitió la realización de los resultados y las conclusiones presentadas más adelante.

Consideraciones éticas

La presente investigación se sujetará a lo establecido por el Comité de Ética en Investigación del Centro Universitario del Sur.

Resultados

Antecedentes del derecho del trabajo en México

Para el análisis del D.L. en México es necesario “conocer su contexto por lo que se deben desentrañar situaciones históricas, económicas y políticas” (Del buen, 2015). Por lo anterior, en esta investigación se partirá de la historia y los antecedentes de esta rama del derecho, entre los que se puede destacar la Carta Magna del rey Juan Sin Tierra de Inglaterra, del año 1215, en la que se reconocieron algunos derechos considerados esenciales como la libertad y la igualdad, aunque en ese momento “únicamente se contempló a la clase social de los nobles y que si bien es cierto actualmente esos derechos no forman parte del derecho social, sí deben ser considerados como un antecedente y base para posteriormente conquistar otros derechos” (Rodríguez, 2013).

Otro importante antecedente para el surgimiento de los derechos sociales es la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia, aprobada en 1776 por representantes de las doce colonias que más tarde conformaron el actual Estados Unidos de América. En este documento fueron establecidas prerrogativas fundamentales de la sociedad y del individuo entre las que destacan el derecho a la vida, a la felicidad, a la libertad y a la igualdad. Por otro lado, las consecuencias sociales de la Revolución Industrial en Inglaterra fueron fuente de profundos cambios que inspiraron a otras latitudes del mundo a luchar por dejar atrás las condiciones inhumanas de

trabajo de los obreros en las minas, así como las condiciones insalubres y antihigiénicas en las que vivían los trabajadores, expuestos a jornadas de doce a dieciséis horas en las que participaban niños, mujeres y hombres.

De las situaciones anteriormente referidas se desprenden las terribles injusticias a las que se enfrentaba el sector obrero, además de los menoscabos a los que tenían que someterse tras las prácticas de los empresarios que buscaban aumentar la producción por lo que los hacían trabajar más y cuando era necesario reducir la producción, los despedían o tenían plantillas de personal eventual con sueldos mezquinos (Rodríguez, 2013).

Las insoportables condiciones de trabajo para los obreros trajeron consigo múltiples inconformidades sociales, como las de la sociedad francesa que impulsó la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, cuyo contenido contempla preponderantemente derechos civiles y políticos, dicha declaración se convirtió para Europa y para América en una evolución en materia de derechos, pues por lo que ve al artículo primero se refiere a la libertad de los hombres, estableciendo al respecto que nacen y permanecen libres e iguales en derechos (DDHC, 1789).

Así como en las diversas sociedades europeas, en México, las malas condiciones de trabajo y la explotación a los indígenas, a los trabajadores del campo y de las minas, y a los obreros de la industria textil incentivaron inconformidad y lucha por la defensa de los derechos sociales. En su defensa destacaron principalmente algunos frailes, entre los que se encuentra Fray Bartolomé de las Casas y Vasco de Quiroga, sin embargo no hubo cambios en las condiciones hasta después del estallido de la Independencia de México, periodo en el que además se fueron creando los primeros documentos con aspiraciones sociales entre los que se destaca el creado en el año 1813 por Don José María Morelos y Pavón, denominado Sentimientos de la Nación, que entre sus puntos se encuentran importantes disposiciones relativas a las garantías individuales y sociales (Rodríguez, 2013). Del citado documento se destacó:

El contenido del artículo noveno que busca la garantía del empleo para los americanos, por lo que ve a los derechos sociales es considerado un antecedente importante, ya que contempla la

prohibición de la esclavitud y la distinción de castas; el respeto a la propiedad y la inviolabilidad del domicilio; la prohibición de la tortura, entre otros puntos que buscaban garantizar la igualdad social (Morelos, 1813, párr. 20).

El reconocimiento de los derechos sociales en México llegó a partir de la Constitución de 1857, la cual estableció el derecho universal a la educación; sin embargo, las diversas tendencias no permitieron que los derechos sociales y económicos quedaran materializados. Rodríguez (2013) considera que desafortunadamente para el sector obrero, la Constitución de 1857 no contempló derechos laborales, lo cual generó que, tanto en México como en Europa, los trabajadores laboraran jornadas de trabajo inhumanas y que no gozaran de prestaciones laborales, al no existir ninguna ley que regulara las relaciones obrero patronales; por el contrario, durante la época de dictadura de don Porfirio Díaz las huelgas estuvieron prohibidas, los trabajadores que intentaban políticas para lograr un aumento salarial o reducción de las horas de la jornada de trabajo eran acreedores a sanciones de tipo legal. Al respecto, el Código Penal del Distrito Federal señalaba como sanción para quienes incurrieran en esas conductas de ocho días hasta tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos (Rodríguez, 2013).

A causa de la situación anteriormente descrita las luchas continuaron, a fin de lograr paulatinamente avances como el reconocimiento de dichos derechos. Forman parte de las primeras legislaciones con tintes laboristas las leyes de los gobernadores Vicente Villada (para el estado de Veracruz en el año 1904) y Bernardo Reyes (para el estado de Nuevo León en 1906), con influencia de una ley de Leopoldo II de Bélgica, referidas en lo particular a los accidentes de trabajo. Así pues, el derecho social fue abriendo paso en las normas mexicanas con inspiración en el derecho internacional. El Código Napoleón provocó que los códigos civiles de 1870 y 1884 regularan el servicio doméstico, el trabajo por jornal, a destajo o a precio alzado; el servicio de los porteadores y alquiladores y el de aprendizaje, que si bien es cierto marcan un referente en ese contexto histórico, las condiciones de contratación eran de carácter civil en términos de igualdad sin considerar la justicia social (Del buen, 2015).

Un antecedente importante que expresa las preocupaciones sociales fue el Manifiesto a la Nación del Partido Liberal Mexicano, cuyos principios se consideran pilares de los derechos sociales que se consagraron en la

Constitución de 1917. De su contenido se destacan, para la presente investigación, los puntos del 21 al 27 que estableció una jornada máxima de ocho horas de trabajo; un salario mínimo; se reglamentaron los servicios médicos y del trabajo a domicilio; se prohibió el trabajo de niños menores de catorce años; se estableció la obligación de los patrones a pagar una indemnización por accidentes de trabajo; se hizo obligatorio el descanso dominical y se establecieron medidas que buscaban que los patrones no atentaran contra los derechos de los trabajadores. Con lo anterior se originaron los derechos o garantías sociales que más tarde se establecieron en la Constitución de 1917 (Rodríguez, 2013).

El derecho del trabajo en México a partir del nacimiento del derecho social

En las relaciones laborales participan dos sectores entre los que existen discrepancias en sus condiciones y en las que se evidencia una desventaja para el sector obrero. Para Marlasca (2005): la situación de los trabajadores se desprende desde el propio origen y de la percepción que se le ha dado a la palabra trabajo que, en el caso de la cultura occidental, se ha visto más como una obligación moral que como un derecho. La palabra que se ha utilizado en casi todas las lenguas (griega, latina, romances, etc.) para referirse a la actividad laboral viene de una raíz que originariamente significa algo desagradable y penoso relacionado con un castigo. El trabajo latino es derivado del verbo *lavo* que significa vacilar bajo un gran peso; el término castellano de la palabra trabajo deriva del término latino *tripalium* (tres palos), que originariamente era una especie de trampa formada por tres palos utilizada para someter a bueyes y caballos a fin de ponerles herraduras, posteriormente se utilizó como instrumento de castigo para los esclavos (Marlasca, 2005).

Con los efectos de esta concepción de trabajo ha tenido que cargar a lo largo de la historia el sector obrero, sin embargo, a partir del período que siguió a la Segunda Guerra Mundial, en la década de 1960, surge una nueva corriente que concibe al trabajo como derecho. Al respecto fue presentada por Friedman y Naville la primera definición de sociología del derecho del trabajo. De su definición se puede decir que dentro de la sociología del derecho del trabajo se analizan las relaciones de individuos tanto internas como externas al entorno laboral, que involucran los ahora denominados

principios laborales como lo es la estabilidad, igualdad de remuneración, fijación de un salario mínimo, irrenunciabilidad de derechos laborales adquiridos y la protección al trabajo de las mujeres (Fonseca, 2019).

Con pequeños pasos se fue avanzando en el reconocimiento del derecho laboral, al respecto hubo influencia de ideas filosóficas, partiendo desde la concepción de Bermúdez (2010) de un “liberalismo que lo negaba, para posteriormente ser abordado por un socialismo que lo propiciaba, hasta convertirse en una función del Estado que lo estructura”. Sin embargo, la construcción del derecho social tuvo que pasar por filosofías que de una u otra forma crearon bases para su nacimiento y desarrollo, tal es el caso del socialismo utópico, el socialismo, el sindicalismo, entre otras corrientes que coadyuvaron para su formación.

Una corriente filosófica de gran influencia es el socialismo, que comprende diversos matices de tipo político-económico. En concreto, expresa el conjunto de ideas filosóficas y tendencias económicas encaminadas a superar el sistema económico y social basado en el individualismo burgués, para cambiarlo por otro en el que imperen los intereses de la sociedad en general, lo que significa someter el interés del individuo en lo particular por el interés de la colectividad. Históricamente el socialismo es considerado como oposición directa al capitalismo implantado en Europa a finales del siglo XIX y guarda una estrecha relación con los derechos sociales que buscan precisamente la participación del Estado para poner en un plano de equidad a los sectores más vulnerables respecto de los que no lo son.

Por su parte, Bermúdez (2010) sostiene que otra de las corrientes que han formado parte de la evolución de esta rama del derecho es el socialismo científico, que propuso ideas evolucionadas con técnicas realistas y fines para lograrlo. Esta corriente aparece en las obras de Marx y se establece además como crítica y programa en el Manifiesto Comunista elaborado por Marx y Engels en Londres en 1847, en el que entre otras ideas se estableció que el fin inmediato de la clase obrera era desaparecer la clase burguesa y la conquista del poder político por los trabajadores. Marx insiste en la necesidad de cambiar el sistema económico social, así toma relevancia el movimiento socialista que activó las masas trabajadoras con el objetivo de lograr la conquista del poder a través del establecimiento de su sistema. Para lograr su influencia adoptó un estilo revolucionario (Bermúdez, 2010).

El derecho social ha sido además abordado por otras corrientes filosóficas como el anarquismo que, en el caso de México, se vio reflejado en las posturas de Ricardo Flores Magón quien influyó en gran medida en la aparición del derecho del trabajo en el país; por otra parte, destacan las ideas del comunismo, de la doctrina social de la iglesia y el sindicalismo. Este último, para Bermúdez (2010), “ha sido base para el surgimiento y desarrollo del derecho laboral en el país”. Las ideas filosóficas al respecto emergieron en las diversas latitudes del mundo, en el caso de Colombia, por ejemplo, destacó por su fuerza la oposición del individualismo, cuyos ideales comprendían la premisa de que las partes en la relación laboral no eran iguales. Esta idea también aspiraba a lograr una reorganización corporativa de la sociedad que, para los católicos y socialistas de ese país, se basaba en el principio de justicia social cuyo objetivo era restituir la libre concurrencia en las relaciones laborales, incluía además del reconocimiento de los derechos laborales, de protección social, de seguridad e higiene, la participación del Estado como regulador de las relaciones laborales en búsqueda de la plena satisfacción de las necesidades sociales (Núñez, 2016).

Tras las múltiples ideas filosóficas del derecho laboral, se fue definiendo su lugar dentro del ámbito jurídico para abrir paso al bienestar social, entendido como un modelo de organización política, social y económica que se caracterizó por altos índices de empleo, salarios adecuados y otras prestaciones sociales como la salud, la educación, la justa distribución de riqueza y amplias expectativas de oportunidades, tales como, la existencia de un estado de bienestar es considerada fundamental, ya que se visualiza como un cambio en la forma de concebir los bienes sociales para pasar a ser exigencias de la sociedad planteadas como derechos, en un primer momento de los trabajadores y ahora de otros sectores universales (Aragón, González y Hernández 2017).

Por su importancia, los derechos sociales quedaron establecidos en la Constitución de 1917, una de las más avanzadas al respecto para su momento histórico, al estar inspirada precisamente en la justicia social. Como se ha hecho referencia, la discusión en torno a los derechos sociales es un tema vivo cuyo análisis ha llevado a diversos problemas que han llegado a colocar los derechos sociales como exigencias justas de la clase trabajadora, lo cual marca una diferencia entre estas prerrogativas y otras ramas del derecho, ya que estos, lejos de exigir la no intervención del

Estado como pasa en otras materias, demandan incidencias y prestaciones de actuar en las relaciones laborales; prestaciones de salud, alimentación o educación, estas acciones positivas por parte del Estado en torno a los derechos sociales vinculan su cumplimiento a la posibilidad económica que tenga a disposición del Estado, lo que se convierte en otro desafío para estos derechos y han llevado quizá a vivir un retroceso (Aragón, et al. 2017).

Desarrollo y plenitud de los derechos sociales en México

En México históricamente los derechos laborales han formado parte de los derechos sociales y se han considerado como los primeros de este tipo, estos derechos nacieron como respuesta a la inmensidad de conflictos que se presentaron entre los factores de producción en la lucha de los trabajadores por obtener incrementos salariales y mejores condiciones de trabajo. La intervención del Estado para garantizarlos, en gran parte del siglo pasado, tanto en países desarrollados como en contextos no muy favorecidos, permitió que el trabajo tuviera un funcionamiento privilegiado de integración social, que se veía reflejado en el acceso a la estabilidad laboral, seguridad social y la posibilidad de participación individual, colectiva y a través de sindicatos para hacer efectivos los derechos laborales por medio de la negociación (Padrón et al, 2018).

La CPEUM fue pionera en reconocer estos derechos al incorporar un abanico amplio de derechos sociales, incluso antes de que fueran planteados en recomendaciones e instrumentos de derechos humanos internacionales lo que se refleja en las prohibiciones que expresó el constituyente de 1917 respecto de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio, cuestiones que no estaban contempladas en el convenio núm. 1. De OIT de 1919 ni en la declaración de Filadelfia de 1944 (Padrón et al, 2018).

Por lo que concierne a los logros en materia laboral, se destaca de la Constitución de 1917, la reglamentación del trabajo de menores; la fijación de la jornada de ocho horas de trabajo; prohibición de trabajos insalubres y peligrosos para mujeres y menores; derecho a gozar de un día de descanso por cada seis de trabajo; regulación del salario mínimo; derecho al pago de horas extraordinarias; derecho de asociación, sindicalización y huelga;

y, finalmente, se consagró el ideal de estabilidad laboral estableciendo una indemnización constitucional por la separación injustificada del trabajo (Constituyente, 1917).

El constituyente de ese año tuvo la pretensión de lograr la debida tutela y protección efectiva de los nuevos derechos laborales que surgieron de la propia Constitución, para proteger al grupo obrero y tratar de ponerlo en una condición de equidad respecto al sector de producción. El constituyente de 1917 buscó lograr la garantía del derecho laboral a través de dos vías: por un lado, con la legislación que contemplara y garantizara los nuevos derechos de la clase trabajadora; y, por otro lado, lograr la protección de estos derechos a través de una institución fuerte, sólida y profesional, con dos características que definieron esas instituciones:

- La primera de ellas consistió en que tuviese un cierto equilibrio en cuanto a la forma de su integración, es decir, que en ella estuviesen representados los trabajadores, patrones y el gobierno que son todos los sectores que intervienen en el conflicto laboral
- La segunda característica de estas instituciones consistió en la búsqueda de que las resoluciones que emitiera se basaren en un consenso que les dotara de cierta legitimidad (Canales, 2018).

En este contexto nacen las juntas de conciliación y arbitraje cuyas funciones fueron lograr la solución de los conflictos obrero-patronales por medio de la conciliación y garantizar los nuevos derechos laborales consagrados en la Constitución. Desde el nacimiento de esta institución y hasta el año 1929, fecha en que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, existieron en México diversos intentos de los estados por legislar en materia laboral, intentos que en algunos casos fueron insuficientes para las condiciones y relaciones de trabajo.

Por otro lado, en virtud de que el mandato constitucional facultaba a cada estado para legislar en materia laboral, se expidieron en las diversas entidades federativas cerca de 53 códigos laborales, lo que generó la falta de criterios uniformes y la desigualdad de las leyes estatales que desencadenó en conflictos laborales y en la tendencia de las empresas a invertir en los estados cuyas legislaciones eran menos rígidas, lo que incidió en la

necesidad de federalizar la regulación en materia del derecho del trabajo. Consecuentemente se facultó al Congreso de la Unión como el único encargado de legislar en materia laboral (Canales, 2018).

La evolución de las juntas de conciliación y de sus funciones dentro del D. del T. fue constante desde su creación y pasó por diversas etapas, definiéndose finalmente con los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante SCJN), que fueron el resultado de los múltiples amparos que se le presentaron una vez empezaron a funcionar las juntas de conciliación y arbitraje (en adelante J.C.A.). La forma en que resolvió la SCJN cambió, atendiendo a diversos criterios, partiendo de los asentados entre 1918 y 1924, tiempo en que sostuvo entre otras cosas que la J.C.A. no era un tribunal, pero sí era una autoridad que por tratarse de un arbitraje, la validez del arreglo que procede queda sujeto a la voluntad de las partes; el objeto del arbitraje se limita a la prevención de conflictos entre los sectores de producción; la J.C.A. no tiene poder coercitivo para hacer cumplir sus resoluciones (SCJN, 2008).

A pesar del criterio que regía al respecto en la resolución que resolvió el amparo en revisión promovido por La Corona S.A., la SCJN expresó un punto de vista distinto, atribuyendo a las J.C.A. competencia para decidir en los conflictos de trabajo. Posteriormente, en agosto de 1924 el Pleno de la SCJN reiteró y amplió dicho criterio estimando que dichas instituciones son autoridades que, no obstante, su carácter es administrativo, tienen funciones jurisdiccionales, ya que deciden cuestiones de derecho entre las partes y, en este sentido, imparten justicia. Ya para la década de 1930 se presentaron y resolvieron asuntos en la SCJN que demostraron la consolidada naturaleza material (jurisdiccional) de las Juntas (SCJN, 2008).

Como se señaló en los párrafos que anteceden, la unificación de criterios en todo el territorio federal fue necesaria para el desarrollo del derecho del trabajo. Al respecto, De Buen (2015) señala que fue pertinente el dictado de una LFT, la cual, de hecho, fue aprobada durante la administración del presidente Pascual Ortiz Rubio en 1931 y, en términos generales, tuvo un cierto sentido tutelar en favor de los trabajadores que a través de sus reformas se fue perfeccionando. En 1970 se expidió la LFT que abroga a la anterior, dicha ley comprendía su parte procesal a partir del artículo 685 al 890, sin embargo, esta ley tuvo una significativa reforma en 1980 en la que:

El nuevo título catorce puso de manifiesto la línea garantista que hasta ese momento se seguía en favor del trabajador y manifestó una política procesal que rompió de forma tajante la tesis de igualdad en las partes que intervienen en juicio laboral, del artículo 685 al 688 de dicha ley se establecieron los principios procesales que regirían los juicios laborales, entre los que se destaca la aprobada durante publicidad; gratuidad; inmediatez; oralidad predominantemente; instancia de parte; tutela en beneficio del trabajador; inmutabilidad del proceso; informalidad entre otros (Lacavex, Sosa y Rodríguez, 2014, p. 177).

De forma adicional a los beneficios que expresaron los citados principios procesales en la materia, se consagraron prerrogativas a favor del acceso a la justicia del trabajador tales como el reconocimiento legal de la desigualdad procesal; la posibilidad de elección de foro para el trabajador atendiendo a sus posibilidades; preclusión durante el proceso; impulso procesal por parte de la autoridad y a favor del trabajador; admisión de todos los medios de prueba. Esta Ley Federal de Trabajo cumplió con establecer principios encaminados a cumplir con la premisa de “trato desigual a los desiguales” para lograr el equilibrio entre las partes de la relación laboral, por ello se instauró en la referida ley y en sus normas contemporáneas como la Ley de Amparo que:

Tanto las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje como los tribunales de amparo en su caso, al resolver y llevar un procedimiento, deben realizar la interpretación más favorable al trabajador; la inversión de la carga de la prueba y la suplencia de la queja (Lacavex et al, 2014, 177).

En este orden de ideas, se sigue el sentido garantista de la LFT de 1970 que con diversas reformas de la época buscaron mantener los ideales socialistas de la Revolución Mexicana. De las reformas a las que se hace alusión, a decir de Lacavex y Silva (S/A), se destacan las siguientes:

- Publicada en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F), el 24 de abril de 1972, en materia de habitaciones para trabajadores, fue en atención a la reforma constitucional del 14 de febrero del mismo año que dio origen a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Publicada el 9 de enero de 1974, reforma que dio origen a la creación del fideicomiso denominado Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.
- Publicada el 31 de diciembre de 1975, reforma que hace referencia al pago de aguinaldo de forma proporcional al tiempo de trabajo.
- Publicada el 30 de diciembre de 1977, reforma que adiciona el capítulo XVI del título sexto, incorporando la regulación del trabajo de los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- Reformas relativas a la obligación patronal de brindar capacitación y adiestramiento al personal (1978 y 1980).
- La denominada reforma procesal laboral del 04 de enero de 1980 que, entre otras cosas, modificó los títulos catorce, quince y dieciséis de la ley.
- La publicada el 22 de diciembre de 1987, a fin de que se considerara como día de descanso obligatorio el que las leyes locales y federales electorales determinen con motivo de la jornada electoral.

Por su parte, el artículo 123 constitucional ha sufrido a la fecha 30 reformas que han generado diversas transformaciones, tales como la federalización del derecho del trabajo, que sirvió para esclarecer y fijar el rumbo que había de tomar la impartición de justicia laboral; posteriormente, la inclusión del apartado B que estableció las bases para reglamentar las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales; la modificación de la forma de fijar los salarios mínimos y las múltiples modificaciones respecto a la aplicación exclusiva de la federación de las normas laborales (SCJN, 2018).

De lo anterior se concluye que durante gran parte del siglo pasado se legisló con ideales tendientes a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores: por una parte, con el reconocimiento de nuevos derechos laborales; y por otra, con el diseño de la legislación procesal con principios protectores para el trabajador que demandaban la intervención del Estado para su efectividad. Esta fue la tendencia que se mantuvo hasta la llegada de un nuevo sistema económico.

Un retroceso de los derechos sociales

En las últimas décadas del siglo XX se constituyó un periodo de grandes transformaciones sociales, económicas, demográficas y políticas en México. El descubrimiento de cuantiosas reservas de petróleo fue insuficiente para hacer frente a la crisis de 1982 que, mancomunado con la condición de la decadente década posterior, desencadenó el final del sistema nacionalista con que se venía actuando. En este contexto participaron “un conjunto de factores tales como el aumento de gasto público, incremento de la deuda externa, encaminamiento de las inversiones, gran devaluación de la moneda y alza de los precios de bienes y servicios” (Padrón, et al, 2018). Las condiciones descritas generaron la necesidad de planear un sistema operativo distinto con influencia internacional, dando entrada al fenómeno denominado por algunos autores como globalización junto con una tendencia hacia la desregularización.

Lamentablemente se piensa que la participación internacional de las potencias económicas es insignificante, considerando que no influyen las determinaciones tomadas en el epicentro del sistema económico que impera, sin embargo y solo por citar un ejemplo, se tiene que las directrices que sigue el sistema que ha adoptado el mundo son las que se establecieron en el Consenso de Washington, que estableció políticas tendientes a reducir la intervención del Estado, la eliminación de leyes protectoras, la privatización de bienes y servicios (Padrón et al, 2018).

Las referidas políticas se fueron imponiendo alrededor del mundo, poniendo de manifiesto el dominio de Estados Unidos. El sistema económico que impera tiene como característica que busca una hegemonía mundial, así como la desregularización que es causa de mucha polémica y tiene gran trascendencia. Padrón et al (2018) señala que la desregulación jurídica es la técnica jurídica que se está utilizando en el orden económico global,

cuyo propósito ha sido eliminar la intervención del Estado en importantes actividades. Dicha técnica prevé una mengua del ámbito de lo público, reduciendo la refuerza normativa a los agentes o grupos económicos. Lo que supone una participación pasiva del Estado en la actividad de los particulares como si se tratara de iguales, situación que no se presenta en las relaciones laborales en virtud de que hay una evidente desigualdad entre las partes.

En el caso de México fue pretexto, para la adopción del sistema económico, la necesaria transformación a fin de reponerse de la crisis del petróleo y en general de la crisis de 1982. El colapso financiero no solo puso en evidencia el modelo económico, sino que mostró el desgaste que tenía el sistema político dominante con el que se venía administrando, intensificando además la dependencia del país con el extranjero. A decir de Padrón et al (2018), la situación referenciada fue gestando las bases de lo que más tarde se convirtió en un nuevo modelo, ya que fue el tiempo oportuno para adherir las ideas y prácticas neoliberales, resultando, a cambio del proteccionismo del Estado, la liberación y apertura financiera y económica; además, con motivo de la reducción del papel del Estado, se llevaron a cabo un conjunto de privatizaciones y eliminación de subsidios, reorientación del gasto público, con una reorientación de gasto social e incremento de la desregularización.

Como consecuencia de este nuevo proceso de liberación económica se generan preocupantes efectos de desarrollo político, económico y social, resultando en tendencias encaminadas a la explotación irracional de recursos naturales y crecientes problemas sociales, con lo que se afecta el equilibrio social e incluso se amenaza la existencia del hombre en la tierra. Dichos acontecimientos “son resultado de tendencias actuales con enfoques capitalistas en contraposición a la justicia social que es finalidad y rumbo del derecho del trabajo que busca preservar el concepto de igualdad en concordancia con la dignidad y bienestar de los trabajadores” (Lastra, 2013).

En el orden de ideas que se sigue, a decir de Lastra (2013), la conquista de los mercados, la injusticia y la inseguridad envuelven al mundo contemporáneo, con acciones que atacan las condiciones laborales y cierran las vías idóneas que sirven para alcanzar dignidad y seguridad en el empleo. Ante esta situación, cabe analizar el papel que está tomando el

Estado, pues se enfrenta a una sociedad que evidentemente busca una justicia social; que exige el respeto por la democracia y los derechos humanos; que tiene además aspiraciones tendientes a suprimir las discriminaciones y violaciones a derechos humanos y, en su lugar, busca establecer sistemas que respeten el derecho de estos a la impartición de una justicia no solo parcial sino también tutelar, compensatoria y social.

Sin embargo, tras estas fundadas preocupaciones de la sociedad, los gobiernos avanzan en la legitimación de prácticas que atacan la tan anhelada justicia social y en el proceso de globalización que ha generado una transformación en el sistema político, económico y además el jurídico; este último ha realizado diversas adaptaciones tendientes a reducir el papel del Estado que en un momento histórico buscaba la protección de derechos de los trabajadores. En este sentido, en las últimas décadas se han visto importantes reformas en materia de derecho del trabajo que ponen en entredicho su esencia como derecho social y lo acercan al derecho privado del que hace más de 100 años se festejó su salida.

Quiñones & Rodríguez (2013) señalan como efectos de la globalización y las nuevas formas convencionales de organización del trabajo:

Cambios en las relaciones de trabajo que lo alejan de los principios laborales, generando un replanteamiento de lo establecido en el artículo 123 Constitucional, dicho replanteamiento actualmente está encaminado a reducir las dimensiones, apostando al abaratamiento del factor trabajo. Se considera que se ha venido presionando para eliminar el principio constitucional y legal de que el trabajo no es un artículo de comercio (Quiñones & Rodríguez, 2013, p. 81)

Muestra de lo anterior es, para México, la tan criticada reforma a la LFT publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 que, sin mayor análisis y sin entrar mucho en debate, entre otras cosas aprueba la reforma que incluye “al derecho laboral la subcontratación (tercerización), los contratos de capacitación inicial y periodo a prueba y limita los salarios vencidos de los trabajadores a un año” (Presidencia de la República, 2012).

Como se señaló en el párrafo que antecede, dicha reforma fue motivo de crítica e inconformidad por parte de la sociedad en general, de los grupos defensores de derechos laborales e incluso dentro del Congreso de la Unión, ya que hubo, previo a su aprobación, la participación de diversos grupos parlamentarios quienes manifestaron su reprobación a la iniciativa que se discutía, aseverando que se trataba de un retroceso de los derechos sociales ganados. Al respecto, se presentaron en la discusión de la iniciativa en el Congreso tres mociones suspensivas que, a pesar de que ninguna fue aprobada, sí sirvieron para abrir debate y permitir expresar los ideales de los oponentes.

Dentro de los razonamientos que externa el diputado Martí Batres Guadarrama, del Partido de la Revolución Democrática, destaca como lo más grave de la iniciativa en discusión que se pretende acabar con la esencia del derecho laboral que es pilar de los derechos sociales consagrados en la Constitución. A efectos de soportar su afirmación, el diputado señala que dicha iniciativa, ahora reforma, entre otras cosas termina con el carácter tutelar de la LFT; hiere a muerte la estabilidad laboral; reduce el pago de salarios vencidos; fomenta la flexibilización laboral; disminuye derechos colectivos; y hace todo lo anterior sin realizar un análisis profundo de las causas de desempleo en el país, sin atender a la desigualdad, la discriminación y la falta de democracia (Diario de los debates, 2012).

Por su parte, el diputado José Antonio Hurtado Gallegos de Movimiento Ciudadano presentó también moción suspensiva en la que hace énfasis en que el dictamen sometido a discusión respecto a la reforma de 2012 carece totalmente de legitimidad y adolece severamente de inconstitucionalidad porque su contenido no guarda conformidad con los principios de derecho laboral consagrados en el artículo 123 de nuestra carta magna. Además, agrega el diputado que lo indebido le deviene de la falta de coloquios, foros, mesas de diálogo y consultas populares que le dieran una verdadera legitimación, concluyendo que el decreto es un retroceso de los derechos sociales ganados por los revolucionarios que lucharon por mejores condiciones de vida (Diario de los debates, 2012).

Del anterior análisis de la reforma de 2012 se desprende la tendencia que ha seguido el sistema jurídico mexicano al aprobar legislaciones apegadas a exigencias internacionales que buscan la unificación de criterios y las condiciones más favorables para los empresarios extranjeros que

busquen venir a invertir en México, sin medir el daño que estas acciones puedan llegar a generar en el sector obrero que se tendrá que ajustar a normas laborales reformadas que se vinculan con la entrada y salida de los trabajadores al mercado laboral, es decir, con formas de contratación y la flexibilización del despido injustificado (Padrón, et al 2018).

En el mismo sentido, los trabajadores tendrán que sujetarse a contrataciones de duración determinada para verificar a juicio del patrón y de una Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, de la que se ignora su parcialidad, que cumplan con los requisitos que exigen los patrones, lo que significa para los trabajadores sujetos a contratos de capacitación inicial y período a prueba una incertidumbre respecto a su estabilidad dentro de la empresa. Además, se destacan los abusos y violaciones a derechos laborales a los que se enfrenta el sector productivo, motivo de la implementación de la subcontratación, porque, por una parte, según muchos casos documentados, permite encubrir verdaderas relaciones laborales difuminando las obligaciones del patrón; por otro lado, este tipo de contrataciones coloca a los trabajadores subcontratados en situaciones de discriminación frente a otros trabajadores que sí están contratados directamente por la fuente de trabajo y pueden gozar de beneficios directos como lo es el reparto de utilidades de la empresa y una certidumbre respecto a quién es su patrón (Padrón, et al 2018).

Alzaga (2016) anuncia como aspectos de la reforma laboral de 2012 los siguientes:

- Promesas incumplidas respecto a la creación de empleos formales, mejores ingresos, mejores condiciones para los trabajadores y trabajadoras, y la democratización sindical.
- El propósito real de la reforma fue cumplir con el deseo patronal: acabar con la estabilidad laboral, ya que es la base para alcanzar los diversos derechos laborales. Lo anterior en virtud de que los contratos de capacitación inicial y periodo a prueba no generan derechos de antigüedad y sí permiten al patrón el despido.
- Reducir a los patrones el pago de salario caídos a un año, lo cual facilita los despidos.

- Crear la figura del subcontratista que genera para los trabajadores una incertidumbre respecto a quién es su patrón y fomenta la desigualdad incluso entre los propios trabajadores de una misma empresa.
- Crea el capítulo dedicado a los mineros del carbón que excluye a la mayoría de las actividades mineras como si no se trataran de actividades de alto riesgo.

No obstante, el cúmulo de violaciones laborales que se consagró en la reforma a la LFT en 2012 y sin que a la fecha haya una evaluación real sobre sus efectos, un nuevo atentado contra la justicia laboral se vivió con la reforma constitucional del artículo 123 de 2017 y su consecuente reforma a la Ley Reglamentaria de 2019. Sobre sus efectos y alcances, Alzaga (2016) expresa que en la reforma constitucional se proponen los siguientes cambios:

- Que la justicia laboral sea impartida por el Poder Judicial Federal y los poderes judiciales estatales, según corresponda, a través de juzgados y tribunales;
- Desaparecen las juntas de conciliación y arbitraje;
- Que la función conciliatoria sea una parte prejudicial y centros de conciliación independientes de los juzgados y tribunales;
- Crear un órgano de la Administración Pública Federal para atender el registro de todos los CCT y de los sindicatos;
- La designación del titular de ese órgano será como la de los ministros de la SCJN. El organismo federal que vea los registros de CCT y sindicatos, realizará la función conciliatoria (p.441).

Dos características importantes de la reforma en comento fueron la eliminación de la impartición de justicia por un órgano tripartita para dar paso a la intervención del Poder Judicial y la creación de una etapa prejudicial antes de acudir a los tribunales basada en la conciliación a cargo de los centros de conciliación y registro laboral (en adelante CCRL). Para dicha reforma no se realizaron estudios relacionados a la influencia social de la desaparición de las juntas de conciliación, sin embargo en parte sí se atendió a las recomendaciones hechas por el Centro de Investigación y Docencia Económica, respecto a la necesidad de ampliar en la resolución de

conflictos el uso de mecanismos alternativos de solución de controversias, por lo que consecuentemente en la iniciativa se le dio vida a un organismo especializado en la conciliación laboral (Centro de Investigación y Docencia Económica, 2015).

Con el objeto de legitimar la reforma constitucional en estudio, se señaló en el proyecto de reforma que “la justicia laboral presenta problemas, ya que los procesos e instituciones fueron creados atendiendo a una realidad superada que ya no es congruente con las necesidades actuales” (Presidencia de la Republica, 2016). De la referida exposición de motivos se desprende que la reforma busca acabar con todo espacio susceptible de prohijar injerencias, vicios y prácticas que durante el desarrollo de un conflicto laboral generara incertidumbre jurídica, buscando además eliminar todo elemento que la convierta en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable, así como combatir la parcialidad y simulación.

Al considerar que las JCA no favorecían a la impartición de justicia se optó por su eliminación, sin considerar el diseño institucional bajo el que operaron desde su concepción. Dicho diseño tuvo algunos incentivos negativos que la convirtieron en una institución cooptada, rebasada, pero sobre todo controlada y manipulada políticamente. No menos importante es el hecho de que dichas instituciones carecieron de herramientas y mecanismos claros que permitieran legitimar su actuación. Uno de los primeros errores del diseño institucional fue someter a la designación de uno de sus integrantes, y controlar directa y políticamente la designación de los otros, a la decisión, voluntad y criterio de forma exclusiva y discrecional sin contrapeso alguno del titular del Poder Ejecutivo (Canales, 2018).

Los presidentes de las juntas de conciliación, que fueron considerados como la figura más importante de la institución, eran nombrados por facultad personal del titular del Poder Ejecutivo sin que existiera la necesidad de someter la propuesta de nombramiento al examen, escrutinio, revisión o aprobación de ningún ente o persona. La citada situación se hacía evidente cuando se vivían cambios de partido en el Poder Ejecutivo y consecuentemente se daban cambios en los presidentes de las JCA, quienes eran seleccionados atendiendo a aspectos de lealtad, amistad o cuotas partidistas, por lo que al ser designados tenían que dedicar los primeros períodos al conocimiento del D.L.

A pesar de las múltiples críticas al sistema de integración de las JCA en que participan todos los sectores de producción, no se asevera que sea este el error, sino la selección de los representantes y el seguimiento de sus funciones, ya que el modelo tripartita es utilizado con éxito en la Organización Internacional del Trabajo, cuyo funcionamiento se basa en la cooperación entre los gobiernos y las diversas organizaciones de los sectores de producción, con lo que fomentan la promoción del progreso económico y social. La estructura de la OIT, en la que trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus resoluciones, es muestra del diálogo social de acción. Dicho sistema fomenta el tripartismo a través del diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores que permiten la formulación y aplicación de políticas nacionales en el ámbito social y económico, además dichas cuestiones garantizan que las opiniones de todos los agentes que intervienen en la producción queden fielmente reflejadas en la actividad de la OIT (OIT, 2020).

Ante el panorama que se describe, Alzaga (2016) cuestiona que el hecho de no aceptar el trabajo de las JCA no significa que el Poder Judicial actual sea una garantía de honestidad e imparcialidad, al respecto cita como ejemplo la situación de las materias civil y penal. Alzaga (2016) señala que los juzgados laborales:

pueden ser un paso adelante o una frustración, pero cuando menos se requiere que se precise el proyecto. Creemos que el cambio es a favor de la justicia, lo que no solo depende de los juzgados y tribunales (Alzaga, 2016, p. 442).

Por lo que concierne al procedimiento, la LFT reformada en 2019 establece un nuevo procedimiento ordinario tanto en materia individual como colectiva, en el que, previo a interponer un juicio laboral ante el Tribunal, el trabajador deberá agotar un procedimiento conciliatorio ante los CCRL. En la demanda, el trabajador deberá incorporar a su escrito de demanda sus pruebas; consecuentemente, la parte demandada deberá dar contestación acompañada también de las pruebas que estime convenientes. Acto seguido, el Tribunal Laboral en la audiencia preliminar “depurará el procedimiento, finalmente en una audiencia de juicio se desahogarán todas las pruebas admitidas y concluido su desahogo, las partes realizarán sus alegatos y el Tribunal deberá emitir una sentencia” (LFT, 2019). Respecto

a la etapa prejudicial, en el título XIII, la LFT señala el procedimiento y al respecto establece que previo a acudir a los tribunales, las partes deberán acudir al CCRL correspondiente para agotar una instancia conciliatoria.

El procedimiento iniciará con la presentación de la solicitud; al momento de la recepción de la solicitud, la autoridad agendará la audiencia conciliatoria dentro de los quince días siguientes; a la referida audiencia el trabajador deberá asistir personalmente y podrá ser acompañado por una persona de su confianza, de un abogado o del procurador del trabajo, sin embargo, no se le reconocerá el carácter de apoderado; por su parte, el patrón deberá asistir personalmente o tendrá la posibilidad, a diferencia del trabajador, de comparecer por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre (LFT, 2019).

En caso de que ambas partes estén debidamente notificadas de la celebración de la audiencia conciliatoria y alguna de ellas no comparezca por causa justificada, se señalará nueva fecha dentro de los cinco días siguientes. “Si solo comparece el solicitante se le expedirá la constancia correspondiente (de haber agotado la etapa prejudicial) y si solo comparece el citado, se archivará el expediente” (LFT, 2019).

Del procedimiento que se establece en la LFT (2019) se desprende la obligación para el trabajador de agotar la etapa prejudicial en el CCRL, mismo que tendrá que desahogarse únicamente ante la citada autoridad que tendrá el monopolio de esta etapa. Esta autoridad será la única facultada para expedir la constancia de haberse agotado la conciliación, a pesar de que se establecerán únicamente en las ciudades más importantes. Lo anterior implica que estarán a distancias lejanas de la mayoría de los trabajadores, quienes tendrán que trasladarse desde sus domicilios hasta donde se encuentre dicha autoridad en por lo menos dos ocasiones para agotar la etapa prejudicial. Para celebrarse esta etapa, dicho sea de paso, deberán comparecer personalmente los trabajadores, exigencia que no se da de la misma forma para los patrones, quienes sí lo podrán hacer por conducto de apoderado.

El poder que se vislumbra para los centros de conciliación y registro laboral se prevé además en temas colectivos, pues son los facultados para dar trámite a los depósitos de contratos colectivos; para expedir las constancias de representatividad; y, en su caso, para llevar a cabo la organización y

proceso electoral a fin de determinar qué sindicato tiene mayor número de votos por parte de los trabajadores y, consecuentemente, qué sindicato obtiene la constancia correspondiente. En este orden de ideas, la reforma a la LFT de 2019, en el tema sindical, busca darle transparencia y control a los sindicatos al señalar un proceso electoral, sin embargo, además de los efectos que se difunden al respecto, esta reforma traerá consigo una centralización que generará la desaparición de todos los sindicatos pequeños que no cuentan con el respaldo del 30% de los empleados y, en este sentido, solo los grandes sindicatos estarán en posibilidad de participar por la constancia de representatividad, lo cual cuestiona la democracia que es promesa de la reforma.

En relación al procedimiento, es relevante señalar algunas adiciones entre las que se destacan los actos notoriamente improcedentes en el juicio y a los que hace referencia la ley, los comprobantes fiscales digitales que podrán sustituir los recibos impresos y las notificaciones por medios electrónicos. De lo anterior se desprende una tendencia innovadora que incluye el uso de tecnologías que aunque es cierto que son una herramienta para contribuir a un procedimiento práctico, no menos cierto es la realidad en la que viven la mayoría de los trabajadores quienes no han desarrollado habilidades que les permitan consultar comprobantes fiscales digitales desde la Plataforma de Servicios al Contribuyente que ofrece el Servicio de Administración Tributaria y quienes tampoco tienen acceso a las tecnologías necesarias para darle seguimiento personal y puntual a sus notificaciones a través de las herramientas tecnológicas; todo esto pone al trabajador en un estado de inferioridad respecto al sector obrero. De lo anterior se desprenden reformas laborales realizadas para cumplir con las exigencias que se establecieron en los tratados de libre comercio, tendientes a establecer un sistema social hegemónico, cuyo objeto es proyectarse como un mercado internacional atractivo para que los empresarios tengan acceso a mano de obra barata y, por consiguiente, sea favorable para establecer sus empresas (Padrón, et al, 2018).

La conquista mundial de los mercados es una realidad latente que, acompañada de las prácticas que modifican las condiciones laborales, de la injusticia y la inseguridad, está envolviendo al mundo contemporáneo y terminando de forma tajante con las posibilidades de alcanzar dignidad y certidumbre en el empleo. Lastra (2013) señala que:

La explotación y abuso de la fuerza del trabajo no pueden legitimarse como exigencia de la modernidad y del progreso, estableciendo como necesarios los procesos regresivos influenciados por la globalización neoliberal. Señala el autor que es necesario implementar nuevos sistemas basados en la solidaridad y equidad, que además elimine el comercio convencional ajeno a los intereses y valores humanos (Lastra, 2013, p. 1006).

De lo anterior se deduce que es necesario establecer un modelo alternativo que deje atrás el esquema comercial con el cual se está operando, para dar paso a una estrategia orientada a favorecer la justicia social y económica, que a su vez permita un desarrollo sostenido a través de un comercio equitativo y solidario. Es preciso implementar un modelo orientado a buscar el equilibrio con los países económicamente vulnerables, mejorando su acceso al mercado. Respecto a lo anterior Juan Pablo II, citado en Lastra (2013), expresa que:

la globalización, a priori, no es ni buena ni mala. Será lo que las personas hagan con ella. Ningún sistema es un fin en sí mismo y es necesario insistir en el hecho de que la globalización, como cualquier otro sistema, debe estar al servicio de la persona humana; debe servir a la solidaridad y al bien común ((Lastra, 2013, p. 1009).

En este orden de ideas, se tiene que la justicia social es un reclamo de la vida democrática y por consecuencia es la vía idónea para preservar los derechos humanos y para alcanzar la paz universal. Sin embargo, para alcanzarla es necesario reivindicar el sistema económico y tomar en cuenta la proporción sustancial de población mundial que está excluida de los beneficios de la globalización, que se ha convertido en un proceso profundamente divisivo que no permite un sistema universal y uniforme para todo el planeta (Lastra 2013).

Conclusiones

Los derechos laborales sociales, en el mundo, lograron su consolidación a partir de las diversas aportaciones de los ideales filosóficos que sentaron bases en diversos momentos históricos. De igual forma, fueron la respuesta a las luchas sociales en pro de las mejores condiciones para los trabajadores y del reconocimiento de derechos que les permitieran interactuar en las relaciones obrero-patronales en un plano de equidad respecto a las grandes potencias económicas.

El derecho laboral en México floreció a partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual fue una de las más adelantadas del mundo al incluir los derechos sociales como parte de sus prerrogativas; desde su nacimiento hasta las últimas décadas del siglo pasado siguió un sistema nacionalista basado en la protección de los trabajadores, a través de políticas diseñadas con la intervención del Estado que funcionaba como mediador para lograr la equidad entre los factores de producción.

A través del sistema económico, político y social que se siguió con el nacimiento del derecho laboral en México, se logró el desarrollo del derecho social, el cual, a diferencia de otras ramas del derecho, no demanda la no intervención del Estado, sino que, por el contrario, le demanda acciones que permitan el equilibrio entre las partes. Sin embargo, ante la crisis económica que se vivió a finales del siglo pasado, se dio un cambio tendiente a la globalización que ha permitido la desregulación de estos derechos dentro de la norma y ha limitado la participación del Estado como contrapeso de las grandes potencias económicas, lo que se traduce en un perjuicio para los sectores más vulnerables al poner en un plano de igualdad a dos sectores entre los que existe una evidente desigualdad.

Las reformas laborales más recientes son resultado de las exigencias internacionales pactadas en los tratados de libre comercio, por esta razón, siguen las tendencias del nuevo sistema económico dominante basado en el capitalismo; este busca flexibilizar las obligaciones de los patrones sin medir los efectos causados a la sociedad y a los grupos más vulnerables, y a su vez termina, sin conciencia alguna, con los ideales y corrientes filosóficas socialistas que inspiraron al constituyente de 1917.

La cuestionada reforma laboral de 2012 fue un atropello a los derechos laborales que se aprobó al margen del procedimiento establecido, contraviniendo los principios constitucionales, sin tomar en cuenta la opinión de los diversos sectores. Dicha reforma es la perfecta muestra de la desregulación característica de la globalización que, entre otras cosas, termina con la estabilidad laboral con los contratos de capacitación inicial y periodo a prueba. Asimismo, evidencia las desigualdades, incluso entre los mismos trabajadores, al permitir la subcontratación. Además, otorga a los patrones el beneficio de reducción del castigo por despido injustificado que anteriormente consistía en pagar los salarios vencidos hasta la terminación y liquidación del juicio.

La subsecuente reforma constitucional de 2017 y su consecuencia a Ley Federal del Trabajo de 2019 es de las más trascendentes que ha vivido el derecho laboral desde su nacimiento, al cambiar el modelo de impartición de justicia tripartita, protagonizado por las juntas de conciliación y arbitraje, e implementar juzgados laborales dependientes del Poder Judicial. Al respecto, se estima que, a pesar de que los resultados demostrados por las juntas de conciliación no son favorables al evidenciarse los rezagos, trámites burocráticos y la corrupción, el simple hecho de hacer una transición al Poder Judicial no garantiza que venga a la justicia laboral un medicamento mágico; por el contrario, se invita al análisis de lo que sucede con otras materias como la civil y penal, pues si bien la administración de justicia pertenece a los juzgados, esta también es lenta y burocrática.

El sistema económico dominante está terminando con los principios de justicia social y poco a poco elimina las bases en las que se inspiró el constituyente de 1917. Desde las últimas décadas del siglo XX, este sistema ha contribuido a desregularizar el derecho, poniendo a los dueños del capital sobre los trabajadores, causando con lo anterior evidentes daños a la mayoría de la población al tratarse de un sistema económico desfasado con la realidad de la población mundial y favorable precisamente a los que no lo necesitan. Por desgracia, esta es la tendencia del derecho laboral actual y lo que ahora se espera es apelar a la conciencia de los legisladores mexicanos para que le den al derecho del trabajo un trato apegado a los derechos humanos y, en este sentido, se defienda siempre su avance y no su retroceso.

Referencias

- Alzaga, S. O. (2016). Las iniciativas de la reforma laboral de 2016 y el antecedente de 2012. VLex. Recuperado el 10 de agosto de 2020, de <https://1bestlinks.net/QOiBB>
- Aragón, A.; González, L.; Hernández, M. A. (2017). *Los derechos sociales desde una perspectiva filosófica. Hacia un equilibrio reflexivo entre el horizonte normativo y las expectativas ciudadanas de justicia*. México. Tirant lo Blanch.
- Bermúdez, C. Miguel. (2010). Derecho del Trabajo. Oxford.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (02 de julio de 2019) Ley Federal del Trabajo. *Diario oficial de la Federación*. Recuperado de <https://1bestlinks.net/KALrv>
- Canales, S. E. (2018). *Diseño institucional de la junta de conciliación y arbitraje*. (Tesina para obtener grado de maestría). Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Tlaquepaque, Jalisco. Recuperado el 05 de agosto de 2020 de <https://1bestlinks.net/EBGrt>
- Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C. (2015). *Síntesis del informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana*. Recuperado de <https://1bestlinks.net/TvhlI>
- Congreso Federal Constituyente. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado el 04 de agosto de 2020 de <https://1bestlinks.net/TgMkW>
- Corona, N. L, Ibarra, D. J. y Martínez, G. J.(2006). *Investigación cualitativa en el ámbito jurídico*. Universidad de Guadalajara. Jalisco, México.
- Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano. (1789). Recuperado el 17 de julio de 2020, de <https://1bestlinks.net/izRUUn>
- Del Buen, Néstor. (2015). *El sistema laboral en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 15 de julio de 2020 de <https://1bestlinks.net/yZzYS>
- Diario de los debates (2012) Proceso Legislativo Reforma Ley Federal del Trabajo 2012. Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 15 de agosto de 2020 de <https://1bestlinks.net/jETYc>
- Fonseca Alfonso, Y. (2019). *La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines*. Derecho Y Realidad, 17(33). <https://1bestlinks.net/OPElF>

- Lastra, L. J. (2013). La justicia social y la globalización monetarista. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 20 de agosto de 2020 de <https://1bestlinks.net/pYIjM>
- Lacavex, B. M. y Sosa, S. Y. (S/A) *La Reforma Laboral en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de <https://1bestlinks.net/Fzsbo>
- Lacavex, B. M., Silva G. Y. y Rodríguez C. J. (2014) *El proceso laboral en México visión jurisprudencial*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado el 18 de agosto de 2020 de <https://1bestlinks.net/pyQDy>
- Marlasca López, Antonio. (2005) *Del trabajo como castigo al trabajo como derecho. Medicina Legal de Costa Rica*. Recuperado el 24 de julio de 2020, de <https://1bestlinks.net/NCfDF>
- Martínez, M, Miguel. (2004). *Ciencia y Arte de la Metodología Cualitativa*. México D.F Editorial Trillas S.A de C.V.
- Morales, O. (S.A.) *Fundamentos de la investigación Documental y monografía*. Departamento de Investigación de la Facultad de Odontología.
- Morelos y Pavón, José M. (1813). *Sentimientos de la Nación*. Antecedentes Históricos y Constituciones Políticas de México. Recuperado el 02 de agosto de 2020 de <https://acortar.link/bwVs3V>
- Núñez-Espinel, Luz Ángela. (2016) *El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945)*. *Opinión Jurídica*. <https://acortar.link/CPWoZp>
- Padrón, I. Mauricio, D´Ángelo, Natalia, Mancini, Florilla y Gandini, Luciana (2018) *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México.
- Presidencia de la República (2012) iniciativa de Reforma Ley Federal del Trabajo 2012. Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 15 de agosto de 2020 de <https://acortar.link/JO80g9>
- Presidencia de la Republica, (2016). Iniciativa de decreto por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia laboral. Diario de los debates. Recuperado el 20 de abril de 2020 de <https://acortar.link/nMEcT7>

- Quiñones Tinoco, Carlos Sergio, & Rodríguez Lugo, Salvador. (2013). El trabajo no es artículo de comercio. *Revista latinoamericana de derecho social*, (17), 65-83. Epub 30 de enero de 2020. Recuperado en 17 de julio de 2020, de <https://acortar.link/THabeJ>
- Rivera. S. M y Rivera. S. J. (2017). Retroceso del Derecho del trabajo frente a la flexibilidad laboral. *Vlex*. Recuperado el 15 de mayo de 2020 de <https://acortar.link/83j8GA>
- Rodríguez G. Tlexochtli. (2013). *Los Derechos Sociales Laborales en México y su exigibilidad*. *Revista de división de Ciencias Jurídicas y Políticas*. Recuperado el 17 de julio de 2020 de <https://acortar.link/WzqmDo>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2008). *Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituto de Investigaciones Jurisprudenciales.SCJN*. Recuperado el 06 de agosto de 2020 de <https://acortar.link/u4375D>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2018). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero de 1917 (compilación cronológica de sus modificaciones y procesos legislativos)*. Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado el 09 de agosto de 2020 de <https://acortar.link/rOBgWW>