Publicación de la Carrera de Derecho
Instituto de Investigaciones, Seminarios y Tesis
UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO

OVERVIEW OF THE LABOUR LAW IN MEXICO

*Rosa Guadalupe Gomez Bustillo**

Presentado: 4 de septiembre de 2018. Aceptado:19 de octubre de 2018

RESUMEN:

En el presente artículo se analiza la evolución del derecho laboral desde la época de la colonia hasta hoy en día, así como la transformación del marco jurídico que regula esta materia y su influencia en la impartición de justicia, obteniéndose una conclusión del porque esta rama jurídica es tan dinámica y cambiante.

PALABRAS CLAVES: derecho laboral, Ley Federal del Trabajo, nexos laborales, trabajadores, patrones.

ABSTRAC:

This article analyzes the evolution of labor law from the time of the colony until today, as well as the transformation of the legal framework that regulates this matter and its influence on the delivery of justice, obtaining a conclusion of why this legal branch It is so dynamic and changing.

KEY WORDS: labor law, Federal Labor Law, labor relations, workers, employers.

* Magister en Derecho, Proyectista en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Tabasco, México. - girl_8450@hotmail.com

ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

I.- INTRODUCCION

Los nexos laborales entre trabajadores y patrones son de suma importancia para un país, pues si se realizan en buenos términos, generan estabilidad económica y crecimiento, además de garantizarle al trabajador en su carácter de individuo el derecho de poder asegurarle a él y a su familia bienestar y prosperidad en diversos ámbitos.

Sin embargo y a pesar de que estos vínculos laborales surgieron cuando el hombre comenzó a establecerse y formar sociedades, estas se desarrollaron de manera desproporcionada pues todos los derechos correspondían al patrón y las obligaciones y desventajas para los trabajadores, claro ejemplo de ello fue la esclavitud.

Por ello en el presente artículo se hará un estudio sobre este tema, enfocado en México, esto con la finalidad de identificar como se desarrollaban las relaciones laborales desde el periodo de los aztecas hasta la actualidad y por qué el derecho del trabajo paso de ser la libertad de dedicarse al oficio o profesión que más se adecuara a las necesidades del individuo a convertirse en un derecho humano en el cual se procurara respetar la dignidad de la persona.

II.- ANALISIS HISTORICO CRÍTICO DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES Y SU TUTELA EN LA REPUBLICA MEXICANA

Antes de entrar al análisis del proceso histórico del surgimiento del derecho laboral en México, es importante mencionar que se entiende por relación obrero patronal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación la define de la siguiente manera:

"…RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el

artículo 134, fracción III, del código obrero…"[1]

De la definición realizada por el máximo órgano impartidor de justicia del país, se puede determinar que la conexión laboral es aquella en que el trabajador está obligado a prestar un servicio material o intelectual o ambos a una persona denominada patrón el cual tiene que pagar a aquel una retribución o remuneración en dinero por dicho servicio, existiendo una relación de subordinación del trabajador frente al patrón.

Estas relaciones siempre han existido en México aun y cuando la mayoría de los autores que se han dedicado a investigar acerca del tema que nos ocupa coinciden en que no existe mucha información respecto a los lazos laborales antes de la época de la colonia, sin embargo el autor José de Jesús Castorena en su obra denominada "Tratado de Derecho Obrero"[2], refiere que los Aztecas se encontraban divididos en dos grandes núcleos por un lado el común del pueblo o macehuales y por otro lado los nobles o señores, dentro de los cuales se encontraban los guerreros, los sacerdotes y los comerciantes o pochteca y sobre los primeros refiere que eran principalmente agricultores sin embargo no eran completamente libres en el ejercicio de su profesión, sino que tenían cierta servidumbre respecto de la clase privilegiada. Sin embargo no existen datos que refieran que existía una legislación concreta que se enfocara en la regulación de derechos y obligaciones labores ni mucho menos que existiera el concepto de trabajador y patrón.

Luego de la conquista en el periodo denominado de la Colonia que va de los años de 1521 a 1821, son dos los ordenamientos legales que sirvieron de base para el desarrollo laboral en esa época y fueron los denominados Leyes de Indias y las Ordenanzas de Gremios y en relación al primer ordenamiento el autor Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", dice lo siguiente:

"en las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos...";[3]

Tal y como lo menciona el autor

1 Tesis XXI.1o.29 L, Semanario judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIII, Abril de 1994, p. 429

2 CASTORENA, JOSÉ DE JESÚS, *Tratado de derecho obrero*, México, Editorial Jaris, 1942.

3 CUEVA, MARIO DE LA, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1966, t. I; id. El nuevo, p.38 y 39

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

estas leyes son un antecedente para el derecho laboral en un concepto humanista, pues ya comenzaba a regularse sobre temas de abuso y explotación de los encargados hacia los nativos, por tanto estas leyes buscaban evitar estas situaciones con el fin de que existiera orden social, sobre todo en lo concerniente al trabajo; Mientras que el ordenamiento jurídico denominado Ordenanzas de Gremios, estaba dirigida de manera particularizada a los españoles, ya en algunas partes se excluía a los llamados indios y negros y su objeto principal no era el de regular las condiciones de trabajo, sino más bien regular que la distribución y la capacidad de consumo de los habitantes de la ciudad, fuera equitativa e igual. Por tanto de los preceptos antes mencionados se puede observar que si bien existían documentos que ya empezaban a vislumbrar ciertos derechos para los indios y esclavos africanos no eran de cumplimiento obligatorio sino más bien una referencia para los españoles, los cuales abusaban de su condición y del respaldo de la corona.

Hacia el periodo de 1810 a 1824, que constituye la etapa independentista de México, surgieron diversos ordenamientos que contenían ciertos derechos labores como la abolición de la esclavitud, este tema se encontraba contenido en los documentos denominados "Bando de Hidalgo"[4], y "los Elementos Constitucionales de Rayón"[5]; mientras que el mejoramiento del jornal se mencionó en el documento denominado "Sentimientos de la Nación"[6]; la libertad de industrial y el comercio, contenidos en el "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana"[7], y la Libertad de Trabajo, contenida en el escrito denominado "Plan de Iguala". [8]

Sin embargo a pesar que en los documentos antes mencionados se regularon derechos laborales que de una u otra forma buscaban el mejoramiento de las condiciones entre jornaleros y patrones, los temas laborales no fueron comprendidos en ninguna de las constituciones derivadas del movimiento de independencia.

III.- LA FEDERALIZACION DEL DERECHO LABORAL

Derivado del movimiento revolucionario en nuestro país,

4 Dado en la ciudad de Guadalajara, á 6 de Diciembre de 1810. Miguel Hidalgo, Generalísimo de América. Por mandado de S.A., Lic. Ignacio Rayón, Secretario.

5 Emitido por Ignacio Rayón, el 04 de Septiembre de 1812.

6 Emitido en Chilpancingo, Guerrero el 14 de Septiembre de 1813, por el José María Morelos y Pavón

7 Emitido en el Palacio nacional del Supremo Congreso Mexicano en Apatzingán, el 22 de Octubre de 1814.

8 proclamado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 en la ciudad de Iguala.

surgió la constitución de 1917, en la cual por primera vez se incorporó un artículo exclusivo que regulaba las relaciones obrero - patronales, el conocido 123, que en su texto original de manera general establecía:

"…ARTÍCULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo..."[9]

Dicho artículo contenía originalmente 30 fracciones en las que se incluyeron casi todos los aspectos laborales, tanto individuales, colectivos y administrativos, como de seguridad social, específicamente la regulación sobre jornada máxima, jornada máxima nocturna, protección al trabajo de las mujeres y de los jóvenes mayores de doce y menores de dieciséis años, el descanso hebdomadario o semanal, el salario mínimo, algunos principios de protección al salario, la regulación de la jornada extraordinaria, la participación de utilidades, los derechos habitacionales de los trabajadores, la regulación de los riesgos de trabajo, las medidas de higiene y seguridad, el derecho de asociación sindical, el derecho de huelga, el establecimiento de las juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita como instancias jurisdiccionales del trabajo, la estabilidad en el empleo, los principios de irrenunciabilidad de derechos, la consideración como de utilidad social del establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, así como la consideración de utilidad social de las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Derivado del precepto constitucional, los congresos de los Estados, estaban obligados por mandato de ley a regular de manera interna las relaciones laborales, sin embargo esto creaba conflictos puesto que cada Estado tenía un ordenamiento laboral distinto lo que ocasiono que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje Federal[10], debía conocer todas las legislaciones locales lo cual en la mayoría de los casos creo confusión y derivado de esta problemática, mediante reforma

9 https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2802/8.pdf

10 La cual se creó mediante decreto expedido el 22 de septiembre de 1927 y publicado el 23 de septiembre del mismo año.

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

constitucional[11] se dio la pauta al Congreso de la Unión para expedir la Ley reglamentaria del artículo 123, con lo cual se derogaban todas y cada una de las leyes emitidas por los Estados, pero sin quitarles competencia pues se dividió la jurisdicción en federal y local.

Dicha Ley reglamentaria[12], conocida como Ley Federal del Trabajo, reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho del trabajo: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales, concretamente se ocupó del ámbito de aplicación de la Ley, de la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, de los descansos legales, del salario, del salario mínimo, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de las mujeres, de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, de la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, de algunos trabajos especiales, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos, de las coaliciones, de las huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de las prescripciones, de las autoridades del trabajo, tanto administrativas como jurisdiccionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación y ante las juntas de conciliación y arbitraje, así como de las responsabilidades y sanciones.

Dicha ley facilito la administración de la justicia laboral, pues la aplicación de la legislación era igual para todo el territorio nacional, por tanto se podía llevar el proceso en cualquier Estado. Posteriormente el primero de mayo de 1970, se publicó una segunda Ley Federal del Trabajo que abrogo a la expedida en 1931 y es la que actualmente sigue vigente aunque con varias reformas, siendo las más destacadas las publicadas en el año 2012.

Como se puede observar de lo antes expuesto la federalización de la Ley del Trabajo, fue benéfica pues facilito la impartición de justicia al contenerse los procesos y procedimientos en un solo ordenamiento y no tener que consultar una legislación diferente por cada Estado, además que su aplicación es para todos los trabajadores de la República Mexicana sin excepción y su observancia es general, lo que se traduce en que los mismos derechos y obligaciones tiene un trabajador de chihuahua que uno de Yucatán.

11 el 06 de Septiembre de 1929, se publicó mediante Decreto la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución

12 se expidió el 18 de agosto de 1931 y se publicó en el Diario Oficial del 28 de agosto de 1931, entrando en vigencia a partir de su publicación.

IV.- DESARROLLO LEGISLATIVO EN RELACION AL MARCO JURIDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO

El marco jurídico de las relaciones laborales en México, datan desde de la época colonial que es donde se observan los primeros registros de ordenamientos que intentaron de manera somera regular ciertas cuestiones de índole laboral, pero la fase central del desarrollo laboral se concretó en la Constitución Mexicana de 1917, con la inclusión del artículo 123 que es el origen de la Ley Federal del Trabajo, siendo la publicada en el año de 1970 la que actualmente sigue normando las relaciones laborales del país, sin embargo esta ha sufrido varias reformas que se han dado debido a los cambios sociales, económicos y políticos del país.

En el año de 1972 se reformaron y adicionaron varios artículos[13] cuyo tema fundamental para la modificación de ellos, era el denominado "Habitaciones para los trabajadores", y para lo cual se creó un sistema con base en la formación de un fondo solidario cuya aplicación de recursos era más que nada financiar viviendas y otorgar créditos a los trabajadores para que resolvieran el problema habitacional, previéndose en algunos supuestos la entrega del saldo de los depósitos a los propios trabajadores o a sus beneficiarios. Complementariamente a estas reformas se expidió la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)[14], cuyo fin primordial es el regular y administrar los recursos del fondo de vivienda para garantizar a los trabajadores la obtención de créditos para poder adquirir un bien inmueble en su modalidad de casa habitación.

Ya para el año de 1974, los legisladores realizaron diversas reformas[15] pero esta vez en materia de protección al salario para lo cual se creó el Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores (FONACOT)[16], que tiene como función proporcionar a los trabajadores créditos que le permitan obtener bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de sus familias, pues a través de ellos el empleado puede de manera quincenal ir pagando el recurso financiero que le fue otorgado por esta institución, lo que hace más fácil su devolución.

13 Reforma a los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782 publicados en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972

14 Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972

15 se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 90, 97, 103 bis, 110 y 132, las cuales fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación de fecha 09 de enero de 1974

16 se creó el 2 de mayo de 1974, por decreto publicado por el entonces presidente de la República Luis Echeverría Álvarez,

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

Posteriormente en diciembre de 1974, febrero y diciembre de 1975 y mayo de 1976 se publicaron diversas reformas relacionadas con la organización de algunas autoridades del trabajo, particularmente se precisó la posibilidad de la creación de juntas especiales dotadas de plena jurisdicción, con excepción de lo relativo a conflictos colectivos, ubicadas en localidades distintas de la principal sede de la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que pertenecieran, determinándoseles una competencia territorial específica, lo que permitió a partir de entonces una auténtica desconcentración territorial de la justicia laboral; se modificaron algunos aspectos relacionados con los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; con la federalización de algunas ramas de la industria; con la precisión del derecho al aguinaldo proporcional, lo que dejó sin efectos un criterio de jurisprudencia sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que limitaba el derecho al aguinaldo proporcional sólo a los trabajadores que no habiendo laborado el año completo, estuvieren trabajando en la fecha de pago del aguinaldo en el mes de diciembre de cada año; con los derechos de las concubinas como beneficiarias, suprimiendo la disposición que establecía que ante la concurrencia de varias interesadas en argumentar esa calidad, ninguna tendría derecho; así como con aspectos de terminología y ajustes de congruencia derivados de otras reformas anteriores.

En el año de 1977[17] se publicó oficialmente la adición a la Ley Federal del Trabajo de un capítulo de trabajo especial relativo a los médicos residentes, reconociendo a dichas personas la doble calidad de estudiantes de posgrado en una especialidad de la medicina y de trabajadores, puesto que si bien es cierto ya cuenta con título para ejercer la profesión, lo que los hace aptos para prestar un servicio médico, no menos cierto es que no son trabajadores de la institución para la cual prestan sus servicios pues están adquiriendo los conocimientos necesarios para efectos de poder ejercer con posterioridad una especialidad, lo que los convierte en estudiantes, por lo que para evitar conflictos, los legisladores optaron por regular estos nexos cuasi laborales.

Posteriormente en 1978[18] se publicaron reformas en materia de capacitación y adiestramiento y de federalización de algunas ramas de la industria, para 1980 entraron en vigor las reformas y adiciones

17 Reforma que adiciono el capítulo XVI del título sexto de la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre de 1977.

18 Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y Federalización de Actividades y Ramas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Abril de 1978.

al derecho procesal del trabajo[19], que modificaron radicalmente esta temática, incorporando principios de apoyo compensatorio a los trabajadores en su calidad de parte en los procedimientos laborales, entre los que destacan la determinación general de la carga de la prueba a los patrones, la suplencia de la deficiencia de la demanda a favor de los trabajadores, la concentración de las etapas procesales de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en una sola audiencia en el procedimiento ordinario, entre otras; De igual forma en ese mismo año se adicionó otro capítulo a los trabajos especiales para normar las relaciones de trabajo en las universidades e instituciones de educación superior públicas y autónomas[20], dentro del contexto de la aplicación general del artículo 123, apartado A, de la Constitución y su reglamentaria Ley Federal del Trabajo, con lo que culminó una década de controversias respecto de la situación jurídico-laboral de dichas instituciones.

Hacia 1982[21], se adicionó un artículo transitorio y se reformaron y adicionaron varios numerales del ordenamiento laboral esto con la finalidad de normar los incrementos extraordinarios a los salarios mínimos, ya que hasta entonces dichos incrementos se habían llevado a cabo considerándolos como "incrementos de emergencia".

En diciembre de 1983[22] y enero de 1986[23] se publicaron reformas sobre algunos aspectos relativos al fondo de ahorro habitacional previsto en el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de evitar el riesgo de descapitalización del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. En este último año también se publicaron reformas en materia de salarios mínimos, incorporando el concepto de "áreas geográficas" en vez del anterior de "zonas económicas", sustituyendo la expresión "actividades industriales y comerciales" por "actividades

19 DECRETO de reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 04 de Enero de 1980.

20 Decreto por el que se adiciona el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo XVII, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Octubre de 1980

21 Decreto por el que se reforma y adiciona varios artículos de la Ley Federal del Trabajo cuya publicación se encuentra en el Diario Oficial de la Federación de fecha 07 de Enero de 1982.

22 Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre de 1983.

23 Decreto por el que se reforman y adicionan las leyes Federal del Trabajo y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 13 de Enero de 1986.

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

económicas", así como determinando que los salarios mínimos se fijarán sólo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, suprimiendo el señalamiento de que se fijaban por comisiones regionales que luego lo sometían a la aprobación de la Comisión Nacional, ya que tal procedimiento de dos instancias complicaba operativamente los incrementos respectivos.

Para 1987 se agregó a la legislación laboral secundaria como día de descanso el relativo a las jornadas electorales federales y locales[24]. Mientras que en el año 1988[25], se realizaron cambios y adiciones relacionados con algunos cambios terminológicos y de procedimiento derivados de las reformas constitucionales relacionadas con las autoridades competentes en materia de salarios mínimos, concretamente el cambio del concepto de zona económica por área geográfica, así como la supresión de las antiguas Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos con facultades para emitir resoluciones de primera instancia en esta materia, por Comisiones Consultivas, con lo cual, como ya se dijo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituyó como la única autoridad con facultades para fijar los salarios mínimos.

10 años después específicamente en 1998 se publicaron en materia de nacionalidad[26], para precisar respecto de los trabajadores de los buques, de los trabajadores aeronáuticos y del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como requisito: "ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos". en enero de 2006[27] que modificó el artículo 74 para establecer que los días de descanso obligatorio formalmente dedicados a conmemorar los aniversarios de las Constituciones de 1857 y de 1917, el natalicio de don Benito Juárez y el inicio de la Revolución Mexicana de 1910, se disfrutarían el primer lunes del mes de febrero, el tercer lunes del mes de marzo y el tercer lunes del mes de noviembre, respectivamente, a efecto de reactivar la economía,

24 Decreto por el que se adiciona el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y reforma el Artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, publicadas en el Diario Oficial el 22 de Diciembre de 1987.

25 Decreto por el que se modifica la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Enero de 1988.

26 Decreto por el que se reforman diversos ordenamientos legales, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 23 de enero de 1998.

27 Decreto por el que se reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario oficial de la Federación el 17 de enero de 2006.

en especial el turismo interno, prolongando el descanso de los trabajadores en esos tres fines de semana. La reforma no estuvo exenta de cierto contenido ideológico propiciado por la corriente política entonces preponderante, aunque desnaturalizando el sentido original que tuvo el legislador de 1970 en relación con las referidas fechas.

El 9 de abril de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformaron diversas leyes federales, con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacían referencia a las secretarías de Estado cuya denominación fue modificada y al gobierno del Distrito Federal en lo conducente, así como para eliminar la mención de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia, en el que se incluyeron a la Ley Federal del Trabajo en relación con 27 artículos, así como a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), la Ley del Seguro Social y la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conocida coloquialmente como "Ley del Trabajo Bancaria", que como la propia denominación del decreto lo sugiere, no llevó a cabo modificaciones de fondo, sino sólo de nomenclatura administrativa. En ese mismo año se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, conocidas por los juristas en la materia como la "reforma laboral de 2012"[28]. Esta reforma es una de las más importantes que se dieron, ya que creó gran polémica con respecto a la limitación a 12 meses de los salarios caídos, sin embargo la exposición de motivos de dicha reforma hace referencia a que era importante realizar esta reforma pues con ella se busca evitar las dilaciones procesales con la finalidad de prolongar el procedimiento y generar salarios caídos impagables que generaban el cierre de los pequeños empleos que no podían pagarlos, sin embargo esta decisión legislativa afecto el derecho laboral a recibir una indemnización justa y equitativa al limitar el pago de esta prestación que se origina por la comprobación en juicio de un despido injustificado; lo que ha creado infinidad de críticas y publicaciones de los que están a favor y en contra de ella.

Como se aprecia de las reformas antes mencionadas, la Ley Federal del Trabajo tal y como se conoce en la actualidad ha ido evolucionando de manera constante añadiendo y

28 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012.

ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

regulando más derechos laborales a los trabajadores, salvo en la reforma ocurrida en el año 2012, en la cual para la mayoría de los litigantes laborales fue un retroceso pues no le garantiza al empleado una total y completa indemnización por causa de un despido injustificado, lo cual no va acorde al principio de progresividad que la Suprema Corte de Justicia de la Nación la define "como el compromiso de los Estados para adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, principio que no puede entenderse en el sentido de que los gobiernos no tengan la obligación inmediata de empeñarse por lograr la realización íntegra de tales derechos, sino en la posibilidad de ir avanzando gradual y constantemente hacia su más completa realización" [29]

Sin embargo a pesar de innumerables cuestionamientos respecto si esta reforma era inconvencional o no, el máximo órgano de control constitucional del País, determino que la decisión tomada por los legisladores al limitar los salarios caídos a 12 meses no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización[30]

Y finalmente en el año 2017[31], fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y no su ley reglamentaria la que fue reformada, y el tema focal de dicha modificación consistió en la desaparición de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, dejando de ser una autoridad administrativa perteneciente al Poder Ejecutivo

29 Tesis: I.4o.A.9 K (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 3, Pag. 2254

30 Tesis: 2a./J. 28/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 28, Marzo de 2016, Tomo II, Pag. 1264

31 Decreto de fecha 24 de febrero del año 2017, publicado en el Diario Oficial de la Federación, en el cual se reformo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123.

para convertirse en una autoridad judicial ante la implementación de un Tribunal Laboral que pertenezca al Poder Judicial, ya que como órgano impartidor de justicia dichos tribunales no pueden pertenecer al Poder Ejecutivo como ha sido el caso desde la creación de las juntas. Además se contempló la implementación de un Centro de Conciliación que pertenecerá al Poder Ejecutivo a los cuales se deberá de acudir antes de instaurar el litigio laboral; con ello se pretende que las partes agoten la fase conciliatoria antes de instaurar el proceso jurisdiccional, pues su instancia debe ser obligatoria.

Con estas reformas constitucionales, se está creando cierto desconcierto, pues aunque al inicio del año 2018 debía ponerse en funcionamiento los tribunales laborales y los centros de conciliación[32], todavía no se ha podido debido a diversos factores que van desde la expedición de la ley secundaria correspondiente, a los de carácter presupuestal y de organización de los poderes judicial y ejecutivo, pues como ya se mencionó se habla de la transición de un poder a otro, al pasar de ser juntas a tribunales laborales.

V.- PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL Y SU PROTECCION COMO DERECHO HUMANO

El trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad[33]

El derecho del Trabajo fue regulado en México a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no solo es considerado un derecho social pues el trabajo trae consigo el crecimiento de una población, sino también es considerado como un derecho humano pues le permite a la persona satisfacer sus necesidades básicas y sentirse productivo.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

32 Articulo Segundo transitorio del Decreto de fecha 24 de febrero del año 2017, publicado en el Diario Oficial de la Federación, en el cual se reformo la Constitución **Política de los Estados Unidos Mexicanos.** El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

33 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en:http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016.

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;

derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos; dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas

El trabajo es de suma importancia para el ámbito económico, social y político de una nación, pues el trabajo genera crecimiento en estos rubros, de ahí la necesidad de regular esta derecho garantizando que al trabajador lo desenvuelva salvaguardando su integridad física y mental, así como conservando su dignidad y calidad humana, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Es tanta la importancia que genera este tema no solo a nivel nacional ya que el constituyente de 1917, considero necesario crear un artículo extenso para regular las relaciones labores; sino a nivel mundial pues se han creado diversos instrumentos internacionales que regulan diversos temas relacionados con el derecho laboral, pues como ya se dijo en líneas anteriores el trabajo genera el crecimiento de una nación, entre ellos se encuentran los siguientes:

La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo[34]. Refiere que el derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

Por su parte el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC) reafirma la necesidad de que los Estados Parte procedan a abolir, condenar y luchar contra todas las formas de trabajo forzado, como preceptúan la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 4 y el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud, así como el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT, perteneciente al sistema de Naciones Unidas, ha establecido lo que se conoce como el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos

34 Ibídem

laborales. Los Convenios emitidos por la OIT regulan temas relativos a accidentes de trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, agencias de colocación, capacidad profesional, créditos laborales, derecho sindical, descanso, igualdad en el trabajo, no discriminación, edad mínima de admisión al trabajo, estadísticas del trabajo, gente de mar, higiene en el trabajo, licencias pagadas de estudios, aplicación de normas internacionales del trabajo, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, protección de la salud, recursos humanos, salarios mínimos, protección al salario, seguridad y salud, seguridad social, trabajadores rurales, abolición del trabajo forzoso, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y vacaciones, entre otros.

La OIT establece su razón de ser y de regular los derechos humanos laborales al considerar en su acta de constitución, que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considera que es urgente mejorar dichas condiciones[35]

México ha ratificado los siguientes instrumentos fundamentales[36]:

C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.

C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Declaración Universal de los Derechos Humanos,[37] en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de

35 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf Fecha de consulta: mayo de 2016.

36 http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-03-07.pdf

37 ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución A/RES/217(III) A-E. Disponible en http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70. Fecha de consulta: mayo: 2016.

PANORAMA DEL DERECHO LABORAL EN MEXICO
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales8 (PIDESC)[38], en su artículo 6, párrafos 1 y 2 prevé el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, señala que entre las medidas que habrán de adoptar los Estados Partes del Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social,39 en su artículo 6, señala, entre otros, que el desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente, incluyendo la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,[40] en su artículo XIV, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Así como que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

38 Adoptado el 16 de diciembre de 1966, en vigor internacional a partir del 3 de enero de 1976. México se vinculó el 23 de marzo de 1981, promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, entrada en vigor para México el 23 de junio de 1981.

39 ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 2542 (XXIV). Disponible en http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/70. Fecha de consulta: mayo, 2016.

40 Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá, 1948.

(Protocolo de San Salvador),[41] en sus artículos 6 y 7 establece, entre otros, el derecho al trabajo, a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional; seguridad e higiene en el trabajo.

En México estos derechos están previstos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y sus leyes reglamentarias, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que buscan proteger el derecho al trabajo, además el artículo 133 constitucional eleva a rango constitucional los tratados que firme y ratifique México, con lo cual el marco jurídico sobre el tema de derecho laboral se amplia y son la base para la resolución de los conflictos suscitados entre los trabajadores y los patrones, pues en la actualidad no solo se busca resolver la controversia y deducir si existió un despido o no, sino que además se debe vigilar que no se haya trasgredido algún derecho humano.

41 Adoptado el 17 de noviembre de 1988, en vigor internacional el 16 de noviembre de 1999. México lo ratificó 16 de abril de 1996 y fue promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 1° de septiembre de 1998.

VI.- CONCLUSION

De lo expuesto en el presente artículo se concluye que las relaciones laborales u obrero - patronales han existido desde que surgieron las sociedades, sin embargo los ordenamientos jurídicos con los cuales se empezó a regular estos nexos surgieron en la época de la Colonia y aunque se comenzaron a distinguir ciertos derechos para los trabajadores estos no eran vinculantes sino más bien recomendaciones.

Fue con el movimiento revolucionario que surgió la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y con ella el artículo que dio vida jurídica al derecho laboral en el país, el conocido 123, el cual ha sido el origen de la Ley Federal del Trabajo, instrumento jurídico que ha ido evolucionando de manera constante desde el año 1931 a través de las diversas reformas y adiciones que se realizaron a este ordenamiento legal con la finalidad de regular y establecer los principios y criterios de resolución de conflictos laborales, teniendo como principios rectores la sencillez y oralidad en su desarrollo.

Pero la confirmación definitiva de que el trabajo digno es un derecho fue su inclusión en la Declaración de Derechos Humanos[42], lo que originó

42 Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, misma que se

ISSN 2413 – 2810, Volumen 7. Nro. 9 Julio – Diciembre, 2018 • Pág. 54-72

que se emitieran varios tratados y convenios de carácter internacional cuyos temas se especializaron en cuestiones laborales y que gracias al artículo 133 constitucional pueden ser tomados en cuenta por el juzgador laboral para efectos de resolver los conflictos pues no solo tiene que verificar si el despido fue justificado o no, sino además vigilar que no haya sido violado algún derecho humano con motivo de dicho despido o si las condiciones en la que se prestaban los servicios personales subordinados eran inhumanos o degradantes.

A últimas fechas específicamente con la reforma constitucional del año 2017, se busca modernizar la impartición de justicia, creando con ello, una nueva etapa jurisdiccional. Por todo lo anterior se concluye que al ser las relaciones obrero-patronales, vínculos y nexos humanos, no pueden quedarse estáticos sino que conforme la sociedad cambia surgirán nuevas situaciones que afectaran o influirán en la interacción de estas relaciones, por eso es que ha existido una evolución muy dinámica en cuanto al tema se refiere.

VII.- REFERENCIAS

CASTORENA, JOSÉ DE JESÚS, Tratado de derecho obrero, México, Editorial Jaris, 1942.

CUEVA, MARIO DE LA, Derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1966, t. I; id. El nuevo

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo, México, Noviembre, 2016.

DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL: Liber Amicorum : en homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor / México : Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, A/ RES/217(III) A-E, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, A/ RES/2200(XXI) A-C, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Resolución 2542 (XXIV), Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social, 1969.

CANESSA MONTEJO Miguel Francisco, La protección de los derechos humanos laborales. Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.

COMITÉ DE DERECHOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Observación General No 18 el derechos al trabajo aprobada el 24 de noviembre. Ginebra, Naciones Unidas, 2005. Disponible en: http://tbinternet.Ohchr.org/_layouts/ treatybodyexternal/ Download spx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en Fecha de consulta: julio de 2016

puede consultar la dirección electrónica https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1972.

HÖFFE Otfried, Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización, Buenos Aires, Katz, 2007.

ORGAZACIÓN INTERNCIONAL DEL TRABAJO, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http:// ilo. org/public/spanish/bureau/leg/download/ constitucion.pdf Fecha de consulta: mayo de 2016.

ORGAZACIÓN INTERNCIONAL DEL TRABAJO, Trabajo descente. Disponible en: http:/ www.ilo.org/global/topics/decent-work/ lang—es/index.htm Fecha de consulta: mayo 2016.

PEDRAJAS MORENO ABDÓN, Despido y derechos fundamentales. Madrid, Trotta, 1992.

ROJAS CABALLERO, ARIEL ALBERTO, Los Derechos Humanos en México, México, Porrúa, 2015.

SASTRE IBARRECHE, RAFAEL. El derecho al trabajo, Madrid, Trotta, 1996.

SOLARES Elva Jiménez, Tratados internacionales de derechos humanos. México, Flores, 2015.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo derecho del trabajo. México, Porrúa, 197