



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO**

**“FINALIDADES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EN MÉXICO PARA EL SIGLO XXI”**

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN DOCTORADO EN DERECHO**

PRESENTA:

RICARDO OLVERA CONDE

TUTOR PRINCIPAL:

**DOCTOR KLAUS THEODOR MUELLER UHLENBROCK
FES ACATLAN U.N.A.M.**

COMITÉ TUTOR

**DOCTORA CAROLINA CAMPOS SERRANO
FES ACATLAN U.N.A.M.
DOCTORA LUISA GABRIELA MORALES VEGA
FES ACATLAN U.N.A.M.**

SANTA CRUZ ACATLÁN, MÉXICO, OCTUBRE DE 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A la vida...

por la oportunidad....

*Con amor y agradecimiento para
las tres Jeannines, que son mi motivo
para seguir creciendo*

*Gracias a los Doctores Mueller, Campos, Morales,
Rosales, Puig y a todos aquéllos que con su saber,
ideas, consejos, apoyo y palabras de aliento,
aportaron un poco de sí para la conclusión de este proyecto.*

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1.- NOCIONES IDEOLÓGICAS SOBRE EL TRABAJO Y SU REGULACIÓN A TRAVÉS DE LA HISTORIA	19
1.1. Aproximación inicial al concepto <i>trabajo</i>	19
1.2. Etimología del vocablo <i>trabajo</i>	21
1.3. Visión antropológica sobre el trabajo	21
1.4. Metodología de investigación para el análisis de la ideología jurídica que rige en las relaciones laborales	24
1.5. Concepciones ideológicas sobre el trabajo	30
1.6. Nociones clásicas sobre el concepto <i>Justicia</i> en la historia	33
1.7. Nociones contemporáneas sobre Justicia desde el campo de la filosofía política y su relación con la ideología laboral mexicana	46
1.8. Nociones contemporáneas sobre Justicia desde el campo de la filosofía del derecho y su relación con la ideología laboral mexicana	61
1.9. La juridificación del reconocimiento obrero en la era moderna	64
1.10. El derecho del trabajo como derecho social	66
CAPITULO 2.- EL CONCEPTO “DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO” Y SU POSTURA IDEOLÓGICA EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL MEXICANA	70
2.1. Aproximación doctrinal al concepto "Derecho del Trabajo"	70
2.2. Importancia del entorno social en la construcción de una definición para el concepto “Derecho del Trabajo”	78
2.3. Aportes del Poder Judicial de la Federación a la definición del concepto “Derecho del Trabajo”	87
2.4. La aplicación de las normas jurídicas laborales como referente para la construcción de una teoría jurídica laboral	88
2.5. El concepto “Derecho del Trabajo” según la normatividad vigente	91

2.6. Identificación inicial de fines y principios fundamentales del Sistema Jurídico Laboral Mexicano	98
2.7. Influencia del marxismo en la conformación ideológica del sistema jurídico laboral mexicano	104
2.8. Delimitación del alcance de los fines del derecho del trabajo mexicano	110
2.9. Delimitación del alcance de los principios del derecho del trabajo mexicano	112
CAPÍTULO 3. POSTURA IDEOLÓGICA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	115
3.1. Aproximación inicial	115
3.2. La Ley Federal del Trabajo como objeto de estudio desde una perspectiva normativa	117
3.2.1. Ley Federal del Trabajo ¿Tradición jurídica relacionista o contractualista?	117
3.2.2. La Ley Federal del Trabajo como parte del Derecho Social Mexicano	120
3.2.3. Limitantes a la libertad de contratación en la Ley Federal del Trabajo	121
3.3. Conceptos normativo-ideológicos principales en la Ley Federal del Trabajo	123
3.4. Perfil ideológico esencial del trabajo en la Ley Federal del Trabajo	126
3.4.1. El trabajo como derecho humano	126
3.4.1.1. El trabajo como derecho justiciable en el sistema jurídico mexicano	134
3.4.1.1.1. Características	139
3.4.1.1.1.a. Jerarquía constitucional	139
3.4.1.1.1.b. Asignación de responsabilidades	140
3.4.1.1.1.c. Naturaleza jurídica del derecho al trabajo	141
3.4.1.1.1.d. Finalidad del derecho al trabajo	144

3.4.1.1.1.e. Sentido cualitativo del derecho al trabajo	145
3.4.1.2. La restricción judicial al derecho al trabajo	146
3.4.1.3. El trabajo como derecho social	153
3.4.2. El trabajo como deber social	155
3.4.3. El trabajo como artículo de comercio	158
CAPÍTULO 4. FINALIDADES EN LAS NORMAS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	163
4.1. El equilibrio entre los factores de la producción	163
4.1.1. Supuestos de procedencia del movimiento de huelga	167
4.1.2. Clasificación de supuestos de procedencia de huelga según la visión sistémica de las relaciones de trabajo	168
4.1.2.a. Los que buscan incidir dentro de relaciones de trabajo en forma operativamente cerrada	168
4.1.2.b. Los que buscan incidir en las relaciones de trabajo vistas como sistemas operativamente abiertos	169
4.1.3. Clasificación de los supuestos de procedencia de huelga según su intencionalidad	171
4.1.3.a. Las que buscan la redistribución de las riquezas generadas por la producción	172
4.1.3.b. Las que buscan el diseño, establecimiento y/o cumplimiento de un marco normativo general de condiciones de trabajo	172
4.1.3.c. Las que fomentan el posicionamiento de la clase obrera dentro de las relaciones de trabajo	175
4.1.4. El equilibrio entre los factores de la producción, visto desde el ámbito de las ciencias económicas	180
4.2. Justicia Social	185
4.2.1. La Justicia Social, vista desde el ámbito social	190
4.3. El trabajo digno o decente	198
4.3.1. El trabajo digno o decente en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.	202

CAPITULO 5. LOS FINES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS	208
5.1. Puntos ideológicos contenidos en la Ley Federal del Trabajo con coherencia teórica	208
5.2. Puntos ideológicos de la Ley Federal del Trabajo con problemáticas de coherencia teórica	209
5.3. El principio de estabilidad en el empleo y la subcontratación de servicios especializados vistos a la luz de los puntos ideológicos más importantes en la Ley Federal del Trabajo	211
5.3.1. El principio de estabilidad en el empleo	212
5.3.2. El principio de estabilidad en el empleo en relación con la libertad de asociación en materia laboral	218
5.3.3. El principio de estabilidad en el empleo y su relación con los derechos humanos en favor de los patrones	219
5.3.4. El principio de estabilidad en el empleo y su relación con el trabajo digno y decente como finalidad de la Ley Federal del Trabajo	226
5.4. La subcontratación de servicios especializados	230
5.4.1. Aspectos relevantes para los trabajadores en la subcontratación de servicios especializados	232
5.4.2. La subcontratación laboral y su relación con el equilibrio entre los factores de la producción	234
5.4.3. La subcontratación laboral y su relación con la noción ideológica de la justicia social.	238
CONCLUSIONES	240
	247
PROPUESTA	

Propuesta. 1. Sobre el fin de la Ley Federal del Trabajo consistente en equilibrio entre los factores de la producción	247
Propuesta. 2. Sobre el fin de la Ley Federal del Trabajo consistente en equilibrio entre la búsqueda de justicia social	250
Propuesta.3. Sobre el fin de la Ley Federal del Trabajo consistente en el trabajo digno o decente	253
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	259
BIBLIOGRAFÍA	263
Hemerografía	263
Cibergrafía	263

INTRODUCCION

Las relaciones que se generan en México entre las personas que prestan un servicio personal y subordinado a otras a cambio de un pago denominado “salario”, se regulan jurídicamente por lo que se conoce como “Derecho Mexicano del Trabajo”.

La revisión, análisis y crítica a los criterios ideológico-jurídicos de esta rama jurídica son el propósito fundamental de esta investigación.

El primer problema ideológico que encontró esta investigación fue la delimitación de lo que debe ser el “Derecho del Trabajo Mexicano”.

Numerosos teóricos jurídicos laborales mexicanos de la segunda mitad del Siglo XXI (por ejemplo, Mario de la Cueva y Néstor de Buen) sostuvieron que el estudio del “Derecho Laboral Mexicano” (sinónimo de Derecho del Trabajo Mexicano”) debía limitarse al análisis del entorno laboral en el sector privado mexicano, afirmando que la regulación del trabajo en el servicio público y la prestación de servicios independientes debía ser entendida como parte de otra esfera jurídica, en el primero de los casos el Derecho Laboral Burocrático y en el segundo el Derecho Civil.

Bajo esta lógica, la única legislación en México que regula el trabajo en México es la Ley Federal del Trabajo, cuya postura ideológico-jurídica es el objeto de estudio principal de esta investigación.

Esa tendencia aún tiene vigencia dentro del sistema normativo mexicano y propicia algunas inconsistencias a la luz de las posturas ideológico-jurídicas actuales que pugnan por la universalización en la aplicación de los derechos humanos a todas las personas. Serán objeto de mención en este trabajo, pero dada su extensión, se considera que su tratamiento debe abordarse en otra investigación similar.

Otro punto en esta investigación es que confirma como rasgo predominante en la ideología jurídica mexicana un discurso progresista con toques de humanismo, que da pauta a la creación de mecanismos legales orientados a la protección y asignación de beneficios a los trabajadores, como la seguridad social y el reparto de utilidades.

No obstante, también se advierte la presencia de problemas ideológico-jurídicos trascendentales, como la existencia de nociones primordiales para la ideología jurídica laboral que resultan ambiguas desde un punto de vista conceptual.

Por ejemplo, al revisar conceptos como “equilibrio entre los factores de la producción” o “justicia social” establecidos formalmente como fines de la Ley Federal del Trabajo, la investigación toma conciencia de que no son explicados o desarrollados de manera óptima por la teoría jurídica laboral ni tampoco la legislación aporta elementos para clarificarlos, dando pauta a múltiples posibilidades de interpretación por los teóricos jurídicos.

En ese sentido, es necesario anticipar al lector que gran parte de los principios o pilares filosóficos que sostienen el Derecho del Trabajo Mexicano son constructos¹ que requieren ser sometidos a esfuerzos de confirmación sobre su congruencia jurídico – fáctica (esto es, su congruencia entre “derecho” y “realidad”), como lo es la idea de que el trabajo subordinado que regula la legislación laboral amerita mayor protección que el trabajo independiente regulado por la legislación civil, que ontológicamente las relaciones de trabajo deben durar indefinidamente y solo por excepción, ser temporales; o que la subcontratación de servicios especializados recién establecida en la legislación en 2012 y ratificada en 2019 garantiza igualdad entre los trabajadores

Sobre esos constructos, es importante señalar que el análisis crítico al que fueron sometidos durante esta investigación reportó como resultado una línea de discusión que en ocasiones los corrobora y en otras no solo los cuestiona, sino que los desacredita con argumentos sólidos, haciendo necesaria su adecuación o en algunos casos su supresión como figuras legales válidas.

Esa es la principal aportación de esta investigación a la discusión sobre la ideología jurídica laboral mexicana: la adopción de una postura crítico-constructiva

¹ En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define el término Constructo como: “Construcción teórica para comprender un problema determinado”. Véase Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/constructo?m=form> Consultado 19 julio 2023.

sobre algunas figuras jurídicas laborales representativas del Derecho del Trabajo Mexicano.

A continuación se describe la secuencia cronológica de la investigación:

Capítulo 1.- Como parte del trabajo exploratorio realizado por esta investigación, en el capítulo Uno de la tesis se encuentra un análisis sobre la evolución histórica en el pensamiento mundial respecto de los conceptos *trabajo*, *justicia* y *derecho*, desde la antigüedad hasta la segunda década del Siglo XXI.

Dicha revisión permite identificar como tendencia histórica la falta de protección jurídica a los trabajadores.

El trabajo ha sido visto como una actividad propia de clases sociales bajas e incluso de humanos que no ameritan el estatus de personas, o que carecen de los mismos derechos de los ciudadanos comunes. Es hasta el siglo XIX que comienza un movimiento de reivindicación, forzado por los mismos trabajadores a través del ejercicio de huelga y activismo político-social, que lleva a que los estados nacionales comiencen a legislar con reglas que brindan mayor protección a los trabajadores, tanto en su remuneración como en cuestiones de seguridad social e incluso retiro en edad avanzada.

Capítulo 2.- Con las referencias obtenidas del capítulo anterior, en el Dos se discute conceptualmente el alcance del término “Derecho del Trabajo mexicano”, acudiendo tanto a las concepciones de los teóricos como a lo que la legislación constitucional y federal disponen sobre esta materia.

Adicionalmente se lograron identificar los pilares ideológicos en materia de regulación laboral que sostiene el Sistema Jurídico Mexicano en su principal instrumento jurídico: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ideas como la libertad de trabajo, tanto en su aspecto de vinculación como desvinculación de una fuente de empleo o unidad de negocio, el establecimiento del acceso al empleo como política pública, la remuneración retributiva al trabajador, la posibilidad de accionar en forma colectiva que se brinda legalmente a los trabajadores en su defensa y la estabilidad en el empleo como principio rector de las relaciones

laborales, son discutidas en este capítulo a fin de entender cuáles son las prioridades constitucionales de índole laboral que sostiene la Constitución Federal en modalidades de protección al trabajador.

Capítulo 3.- El capítulo Tres se dedica a analizar los aspectos ideológico-laborales específicamente contenidos en la Ley Federal del Trabajo

Del contenido normativo formal se distinguen los siguientes:

- Equilibrio entre los factores de la producción,
- Justicia Social
- Trabajo Digno o Decente
- Trabajo como Derecho
- Trabajo como Deber Social
- Eliminar la visión del Trabajo como Artículo de Comercio
- Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres en el trabajo.
- Abatimiento a prácticas discriminatorias, en la contratación, prestación de trabajo y asignación de servicios.
- Aspectos Laborales de interés social.

La discusión sobre estos conceptos se realiza mediante un análisis transversal entre elementos de la filosofía del derecho y de la filosofía política, ya que la filosofía del derecho carece por sí misma de elementos suficientes para determinar la validez y alcance de esos fines jurídicos.

El eje rector de ese ejercicio exploratorio fue buscar las conexiones que pueden hacerse entre los postulados deontológicos que propone la filosofía política para estas ideas, con las posibilidades técnicas y teóricas que tiene el derecho como orientador y regulador del orden social.

Los tres conceptos finalistas principales -equilibrio entre los factores de la producción, justicia social y trabajo digno y decente- se reservan para su análisis en el capítulo cuarto.

La lógica del trabajo como derecho se aborda en esta investigación bajo dos vertientes: a) La posibilidad de obtenerlo y b) la posibilidad de conservarlo. Desde el punto de vista de la filosofía del derecho del trabajo, existen muchos aspectos a considerar en el análisis de ambas posibilidades como parte del conjunto de derechos de los individuos.

Del mismo modo, la lógica del deber social se encuentra más relacionada en conceptos de la filosofía política que de la filosofía del derecho, para la cual esta investigación no identificó posibilidades reales de consecución.

Otro concepto ideológico formal del Derecho del Trabajo Mexicano es la idea de eliminar la visión del empleo como artículo de comercio. Esta idea resulta controvertida en su propuesta, ya que solo cuenta con sustento retórico y a diferencia de otras posturas pro-obreras, existe argumentación teórica importante en contra (propia de las ciencias administrativa y económicas) que le contradice.

En adición a estos fines, también la investigación identificó dos posturas ideológicas tácitas que se resumen en vislumbrar a la legislación y al derecho laboral como un medio para: a) Abatir la explotación laboral e incidir en la redistribución de la ganancia patronal o b) Coadyuvar a disminuir el desempleo.

Durante el Siglo XX, de acuerdo con su contenido normativo, la postura ideológica del Derecho del Trabajo Mexicano transitaba por la lógica de ser instrumento coadyuvante en la reducción de las desigualdades económicas entre patrón y trabajador. Sin embargo, al entrar al Siglo XXI, la postura se modifica y la prioridad a enaltecer radica en generar condiciones que privilegien el mantenimiento de empleos en lo colectivo, incluso en condiciones de precariedad.

El resultado final obtenido en este capítulo fue el establecimiento del marco teórico necesario para identificar cuáles son los fines de la legislación laboral en México y confirmar si tienen validez por estar alineados a la realidad del espacio social que desean regular.

Capítulo 4.- El capítulo Cuatro se dedica a reflexionar sobre los fines de la Ley Federal del Trabajo detalladamente.

El concepto “Equilibrio entre los factores de la producción” fue identificado por la investigación como un concepto derivado de las ciencias económicas y adoptado dentro del discurso de la filosofía política de corte marxista y por la ideología del derecho del trabajo, con amplia aceptación por su aparente pretensión de fomentar la redistribución de las ganancias o riqueza patronal.

En forma similar, el concepto “Justicia Social”, aunque es referido en numerosas regulaciones tanto en nuestro país como a nivel mundial, deviene propiamente de estudios de la filosofía política y trata fundamentalmente del destino colectivo que deben o deberían perseguir las sociedades. Se inscribe en una tradición de pensamiento que promueve la identificación de sectores de población vulnerables y dotarlos de “capacidades” o condiciones de libertad y bienestar como grupo social.

La idea del “Trabajo Digno o Decente” tiene una propuesta mejor estructurada dentro de la ideología del Derecho del Trabajo.

A diferencia de conceptos como Equilibrio entre los Factores de la Producción y Justicia Social, que por su ambigüedad y dificultad de aplicación práctica dentro del Derecho del Trabajo tienen más apariencia de “retórica estatal” que de posibilidades jurídicas reales; la propuesta legal sobre el trabajo digno o decente establece características dignas de revisión a detalle.

De acuerdo con la propuesta legislativa, para que el trabajo reúna esas características debe satisfacer, por lo menos, los siguientes criterios:

- Respeto a la dignidad humana del trabajador.
- Supresión de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- Acceso a seguridad social.
- Pago de salario remunerador.
- Capacitación continua al empleado para el incremento de la productividad, en beneficio tanto del trabajador como del patrón.

- Condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Si bien conceptos como “dignidad humana” o “discriminación” tienen origen en nociones de filosofía política, también han sido estudiados en forma amplia por la filosofía del derecho, por lo que esta investigación si estuvo en aptitud de clarificar su alcance dentro de las relaciones laborales.

La idea de acceso a seguridad social es digna de estudio amplio por sus posibilidades de conexión con el concepto de Justicia Social.

La seguridad social trata de crear un entorno de protección al trabajador en general, que le permita acceso a la salud y a un ingreso económico durante su vejez.

Es evidente que los sistemas de seguridad social tanto en México como a nivel mundial tienen muchas posibilidades de mejora, pero la propuesta que conlleva en sí la idea de generar esas condiciones en favor de los trabajadores, con apoyo tanto gubernamental como patronal, constituye un avance importante en la ideología del derecho del trabajo.

La idea de la prestación de trabajo en condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo tiene potencial de desarrollo como fin del Derecho del Trabajo Mexicano, tanto por su alcance en el aspecto ideológico como en el entorno económico y operativo de las relaciones de trabajo:

Evidentemente la seguridad del trabajador durante la prestación del servicio es una aspiración natural para la filosofía del Derecho del Trabajo Mexicano, dado que salvaguarda su condición humana. Pero también es importante que no se soslaye que para los patrones, tanto las enfermedades como los accidentes de trabajo trastornan el desempeño de las fuentes de trabajo, ya que inciden negativamente en el entorno de los demás trabajadores, generando complicaciones operativas y económicas en ellas.

La noción sobre capacitación al trabajador para incremento de la productividad es digna de estudio por su potencial. Es una idea tradicionalmente criticada por el sector tradicional de teóricos del derecho del trabajo, ya que, en su opinión, justifica la

implementación de mecanismos de explotación laboral y exigencia de resultados a los trabajadores. Otra corriente de pensamiento considera que es un postulado benéfico para ambas partes dentro de la relación de trabajo, ya que incrementa el acervo y la competitividad de un trabajador dentro del mercado laboral, a la vez que su empleador se beneficia de estas mejoras.

El último de los criterios propios del trabajo digno o decente es la obtención de un salario remunerador. Este concepto se discute con mayor amplitud en el capítulo Tres dada su complejidad. Basta señalar en este espacio que la delimitación filosófica y pragmática de este concepto trasciende al contexto de las relaciones laborales e involucra al gobierno mexicano.

Capítulo 5.- El Capítulo Cinco comienza por analizar los desafíos pragmáticos inmediatos que enfrenta en este momento la ideología jurídica que sustenta el Derecho del Trabajo Mexicano y que esta investigación considera de mayor interés en su reflexión.

Antes de enunciar esos desafíos, cabe aclarar que este trabajo inició con la intención de construir respuestas desde una visión tradicional de la filosofía del derecho laboral, principalmente para resolver cómo hacer funcionales los fines del derecho del trabajo formalmente reconocidos (la justicia social, el trabajo digno y decente y el equilibrio entre los factores de la producción).

Los cuestionamientos que inicialmente se formulan en la investigación, a partir de sus hallazgos, fueron evolucionando hacia preguntas más complejas.

Si en un principio la cuestión a discutir partía de la intención de construir alternativas para la consecución de los fines del derecho del trabajo formalmente reconocidos (entre otros, la justicia social, el trabajo digno y decente y el equilibrio entre los factores de la producción) y lo que estos fines debiesen significar; el análisis y reflexión sobre el fenómeno jurídico que implica regular el trabajo dentro del orden social, lleva a postular que salvo la idea de “trabajo digno y decente”, dichos fines no tienen claridad conceptual y cuentan con pocas posibilidades de consecución, por haber surgido de una visión dogmática del fenómeno a regular.

En el mejor de los casos, sobre estos temas la investigación pudo construir algunas respuestas parciales para esos temas (como lo fue el delimitar de la mejor manera posible el alcance jurídico que dentro de las relaciones de trabajo pueden tener esos conceptos).

No obstante, como se mencionó anteriormente, hubo nociones jurídicas sobre las que no se pudo constatar que tuviesen congruencia jurídico - fáctica ni mucho menos se logró construir una teoría que se las brindase; como la idea de la estabilidad en el empleo como principio rector, o la coexistencia de la idea de permitir la subcontratación laboral (ya sea a través de ese nombre o del de Servicios Especializados) aun cuando la ideología jurídico laboral postula que el trabajo no es artículo de comercio.

En otro conflicto filosófico-jurídico que identificó la investigación se contempla que la normatividad laboral en general para el sector público tienden a regular (salvo al sindicalizado) o categorizar las relaciones de trabajo bajo un principio de temporalidad, esto es, como relaciones que tendrá una duración determinada y finita por principio; mientras que para el sector privado la legislación parte del principio contrario, que es la estabilidad en el empleo reconocida en el artículo 123 constitucional. En el sector privado tienen carácter indeterminado y excepcionalmente se les podrá asignar una duración temporal, en supuestos plenamente definidos por la ley.

Esa supuesta “estabilidad en el empleo” por mandato de ley crea uno de los problemas trascendentales que existen dentro de las relaciones de trabajo en el sector privado, que es la dificultad de conclusión de dichas relaciones con ausencia de conflictos.

Adicionalmente, esa condición impacta negativamente en la gestión general de conflictos contenciosos, generando que la mayor incidencia de conflictos de este tipo dentro de los tribunales lo sea la acción de despido injustificado. Mucho de ello se origina por la limitante que tienen los patrones para concluir las relaciones de trabajo de manera incausada en forma automática.

En este sentido cabe destacar que en materias jurídicas como la civil, otro tipo de vínculos de connotación personal como el matrimonio, admiten la posibilidad de extinción sin motivo en apego a un esquema de libertades. Abundando en ello, en los matrimonios la disolución conyugal es voluntaria y apegada a los principios de libertad de elección (aunque se complica la liquidación material de la sociedad, por el aspecto que implica el reparto de bienes y responsabilidades conyugales), mientras que en materia jurídico laboral, ese esquema de libertades es restringido al patrón, quien no puede dar conclusión a estas relaciones de manera voluntaria y sin motivo, dada la figura de reinstalación existente en la normatividad en favor del trabajador.

Para este trabajo, resultó de mucha utilidad la revisión a la figura de la disolución conyugal incausada y sus características, dada la analogía existente que existe entre ambas situaciones jurídicas. En ambos casos, la situación de origen es revisar las alternativas de disolución de sociedades construidas previamente de forma voluntaria y la problemática y daños colaterales de orden eminentemente material que ocasiona esa ruptura.

En el caso de la disolución conyugal, el problema material se presenta principalmente en forma de reparto de bienes materiales generados o previamente aportados por la sociedad, así como posibles obligaciones alimentarias; mientras que la disolución laboral, el problema material debiese atravesar por los mecanismos de compensación entre ambas partes (mecanismos indemnizatorios), el cual se puede agravar por el impacto en el costo de los denominados “salarios caídos”.

Aquí es importante reflexionar sobre qué es lo que hace distintas a estas relaciones y si estas diferencias hacen justificada la restricción a la libertad del patrón de concluir estas relaciones de forma unilateral y voluntaria.

A priori, se presume que la terminación unilateral sin motivo de las relaciones de trabajo ocasiona un perjuicio irreparable al trabajador, de tal trascendencia que la normatividad le posibilita la devolución de su empleo (a través de la reinstalación), forzando la continuidad de una relación jurídica con otra persona física o moral que es el patrón, aún a costa de la libertad de decisión de este último.

Esa indisolubilidad de la relación de trabajo es uno de los puntos ideológico-jurídicos torales para esta investigación.

También se aborda la desigualdad legal estructural propiciada por el trato diverso a trabajadores contratados directamente con un patrón, respecto de los contratados mediante mecanismos de subcontratación laboral o de servicios especializados (*outsourcing*); como el hecho de que en algunos casos los trabajadores subcontratados no reciban un pago de utilidades en forma equilibrada aun cuando presten servicios trascendentes a una unidad de negocios, así como los problemas sabidos que genera esta medida por su utilización como medio para el aligeramiento de responsabilidades fiscales y patronales.

Asimismo, la investigación no pudo identificar ni en la legislación a la letra ni en su aplicación ni en la doctrina jurídica laboral, un argumento sólido y coherente que pudiese validar la idea de que el trabajo no es artículo de comercio. Lo que existe al respecto es propiamente discurso dogmático.

En sus conclusiones la investigación se concentra en exponer en forma concisa lo que fue esbozando durante su contenido: El fin del derecho del trabajo mexicano denominado “Trabajo digno y decente” tiene mucho mayor coherencia teórica con la realidad actual de las relaciones de trabajo, mientras que el correspondiente a “Equilibrio entre los factores de la Producción” requiere de trabajo y reflexión para actualizarlo. Para el caso del fin denominado “Justicia Social” dicho concepto parece hoy en día un punto dogmático más que un fin con potencial ideológico jurídico de desarrollo

En ese sentido, la postura teórica de esta investigación es que el derecho no es un transformador de la realidad social, sino un conductor de ésta, cuya máxima posibilidad de influencia es la de un ente equilibrador del orden social, o que bien, intenta generar contrapesos dentro del mismo. Si bien existe una corriente de pensamiento filosófico jurídico que pregona la idea del derecho como transformador de las sociedades², a juicio de esta investigación, esta idea en realidad solo fija una

² Atienza Manuel, *Filosofía del Derecho y Transformación social*, España, Editorial Trotta, 2017.

postura deontológica o por decirlo en términos llanos, un deseo o aspiración, ignorando cual es el alcance real de las normas jurídicas por sí mismas.

CAPÍTULO 1.- NOCIONES IDEOLÓGICAS SOBRE EL TRABAJO, SU CONCEPTUALIZACIÓN Y REGULACIÓN A TRAVÉS DE LA HISTORIA

1.1. Aproximación inicial al concepto *trabajo*

La civilización es el “estadio cultural propio de las sociedades humanas más avanzadas por el nivel de su ciencia, artes, ideas y costumbres”³.

Tiene su origen en procesos de socialización impulsados en buena parte por el trabajo, que, como actividad humana racional, exige intencionalidad y planeación previa para anticipar el beneficio a conseguir con su ejecución.

Esa planeación persigue dos propósitos unidos por una relación causal: el primero, conocimiento y control de la naturaleza, y el segundo, optimizar la experiencia humana en el planeta Tierra, a través de su transformación o adecuación a partir de los conocimientos logrados en el primer propósito.

Por tanto, puede calificarse al trabajo humano como una actividad creativa y transformadora de la naturaleza que persigue un propósito definido con características de satisfactor.

En coincidencia, la definición del Diccionario de Filosofía de Juan Carlos González García define al trabajo como:

Transformación de la realidad llevada a cabo por el hombre con el fin de satisfacer sus necesidades. A través del trabajo el hombre se relaciona con la naturaleza y otros hombres.⁴

En su primera parte, la definición coincide conceptualmente con la propuesta por esta investigación. En la segunda, afirma que cumple una función instrumental en la convivencia humana y en la relación de los grupos sociales con su hábitat. ¿De qué forma? González García propone el siguiente enfoque:

³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/civilización> Consultado el 19 julio 2023.

⁴ González García, Juan Carlos, *Diccionario de Filosofía*, México, Editorial Edfaf y Morales S.A., 2000, p. 381.

...El desarrollo de la técnica y el tipo de relaciones sociales determinan en qué grado el trabajo libera o esclaviza al hombre. El trabajo puede ser el contexto propicio para el despliegue de las capacidades creativas humanas o para la explotación de unos hombres por otros⁵.

Esto es, el impacto social del trabajo presenta dos vertientes: en un contexto positivo influye en beneficio del desarrollo físico y cognoscitivo del ejecutor, mientras que su connotación negativa muestra que puede ser espacio propicio para la inequidad social y el abuso entre individuos.

Por ejemplo, al requerir el trabajo como condición indispensable la participación de un ser humano en su ejecución, la consecuencia lógico-racional es que los beneficios que genera, o una parte importante de éstos, sean recibidos y disfrutados por éste.

Sin embargo, la Historia muestra como tendencia social que los satisfactores obtenidos por el trabajo humano no suelen ser disfrutados primeramente por sus ejecutores, sino por los sectores hegemónicos en las sociedades (estatales o preestatales) que no son quienes ordinariamente lo llevan a cabo.

Esta tendencia se ha legitimado en las sociedades humanas mediante procesos de juridificación que actúan en conjunto con otros aparatos ideológicos y validan un comportamiento social de distribución desproporcional de los satisfactores generados por el trabajo.

Para comprender el nivel de arraigo en el pensamiento colectivo de los esquemas de distribución desproporcional de satisfactores generados por el trabajo es conveniente iniciar la reflexión que plantea esta investigación con el análisis etimológico de la palabra *trabajo* y las concepciones más representativas que las diversas sociedades humanas han sustentado sobre el mismo.

⁵ *Idem.*

1.2. Etimología del vocablo *trabajo*

Se suele aceptar que la palabra *trabajo* en español deriva del vocablo “*trepaliare*”, una expresión popular que hace referencia a la acción de torturar con un *tripalium*⁶, término que al parecer se empleaba para referir a un instrumento en forma de tres palos con el que se inmovilizaba a una persona para torturarla.

En inglés, la palabra *work* procede del término protogermánico *werka*, que significa “esfuerzo físico”. En italiano, *lavoro* viene del término latino *labor*, que significa “cansancio”.⁷

En suma, la palabra *trabajo* o sus equivalentes en diversos idiomas derivan de vocablos utilizados para describir una actividad desagradable para quien la realiza o bien, una actividad propia de gente sometida.

1.3. Visión antropológica sobre el trabajo

Es útil para esta investigación revisar las nociones antropológicas generales que se han realizado intelectualmente sobre el trabajo en las sociedades, bajo la hipótesis inicial de que, durante la mayor parte de la historia humana, ha sido considerado por los pensadores como una actividad de corte negativo, propia de clases bajas e incluso de seres humanos que en algunas sociedades no alcanzaban la calidad de personas sujetas de derechos y obligaciones.

La revisión a la historia humana permite encontrar los primeros indicios de la existencia del trabajo desde épocas muy tempranas, concretamente desde el Paleolítico inferior, hace unos dos millones y medio de años.

⁶ González, Enric, “Etimología del Trabajo”, *Alternativas Económicas*, España, Julio-agosto 2021, N° 093, pág. 72. <https://cdn.flipsnack.com/widget/v2/widget.html?hash=tkiqtco7k> Consultado el 19 julio 2023.

⁷ *Idem*.

Desde esa época y hasta antes del Periodo Neolítico, la ejecución del trabajo por los diversos homínidos antecesores al *homo sapiens* (por ejemplo, *homo habilis*, *homo ergaster*, *homo erectus* u *homo nenderthalensis*), perseguía el simple propósito de generar satisfactores imprescindibles para la supervivencia de su ejecutor y del entorno social bajo su cuidado, tales como refugio, alimento y seguridad, primordialmente.⁸

Esto es, el trabajo, en su condición de actividad orientada a la consecución de un propósito previamente calculado, generaba satisfactores de disfrute directo para quien lo ejecutaba. Sin embargo, la idea de que los beneficios del trabajo sean disfrutados por su ejecutor será abandonada durante la mayor parte de la historia de explotación laboral humana.

Más adelante, la historia humana registra indicios de cambios en las formas sociales de ejecución y distribución de los satisfactores generados por el trabajo en el periodo Neolítico, época en la que ya se encontraba establecida como especie el *homo sapiens*, con formas más elaboradas de interacción social, tales como el uso del lenguaje gráfico, visiones colectivas cosmogónicas sobre el mundo, agrupación de individuos en conjuntos primarios o familias, o secundarios como gremios, y la apropiación de espacios territoriales, flora y fauna mediante formas primitivas de propiedad privada.

Estos cambios se debieron principalmente al desarrollo de dos actividades clave para el ser humano, la agricultura y la domesticación de animales, que favorecieron el sedentarismo y propiciaron las transformaciones mencionadas.⁹

Estos nuevos escenarios sociales, junto con la creación y dominio de nuevas y mejores herramientas, influyeron para que las comunidades desarrollarán

⁸ Clemente Conte, Ignacio, *et. al.*, "Arqueología y el Concepto de Trabajo en la Prehistoria", *Revista ArkeoGazte Aldizkaria*, Número 9, España, 2019, pp. 1-9. <https://digital.csic.es/bitstream/10261/205559/1/Clemente-2019-ARQUEOLOGÍA%20Y%20EL%20CONCEPTO%20DE%20TRABAJO%20EN%20LA%20PREHISTORIA%20.pdf> Consultado el 19 julio 2023.

⁹ Sanchis Gómez, Enric, "Concepciones del trabajo: De las ambigüedades medievales a las paradojas actuales", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, España, Ediciones Complutense, 2004, Volumen 22, núm. 1, pp. 37-65. <file:///C:/Users/HRG%20MORALES%20SC/Downloads/ecob,+CRLA0404120037A.PDF.pdf> Consultado el 19 julio 2023.

formas de organización y ejecución del trabajo que dieron pauta a la especialización, modalidad en la que los seres humanos ya no tenían que ejecutar por sí mismos todas las actividades básicas de caza, recolección, agricultura, ganadería y construcción para obtener sus satisfactores, sino que al interior de sus sociedades comenzaron a ejercer el intercambio de los satisfactores que tenían o producían por los de otros, dando con ello el nacimiento al ejercicio de la economía.

Esta actividad económica fue la que impulso el proceso de especialización mencionado, el cual resultaba conveniente para cada sector económico (agricultor, pesquero, ganadero), pues se intentaba desarrollar mejores herramientas y formas de trabajo para maximizar la producción de satisfactores, para su venta o intercambio.

Cabe destacar que es en el marco de esta actividad económica naciente en el que se aprecian modificaciones en la conducta social sobre los objetivos del trabajo. Las sociedades ya no procuran solo su supervivencia, sino que desarrollan formas de interacción nuevas orientadas a hacer más estable y/o agradable la experiencia humana, por ejemplo, a través del disfrute estético proporcionado por formas de arte o entretenimiento, o bien mediante las “certezas” que brindan las construcciones sociales cosmogónicas que les faciliten racionalizar su estadía en el mundo, y que incluso legitiman los órdenes sociales diseñados a su interior¹⁰.

En el desarrollo de estas sociedades humanas más complejas, el trabajo ya no necesariamente genera satisfactores para disfrute directo de quien lo ejecuta, pues otros seres humanos, por una convención social, se pueden apropiarse de aquéllos, ya sea mediante un intercambio comercial o mediante una imposición de tipo político.

Para Hanna Arendt, al ampliarse en las sociedades humanas el rango de satisfactores producidos por el trabajo a aquéllos que no están directamente relacionados con su supervivencia, surge una nueva realidad social definida por

¹⁰ Sánchez Sandoval, Augusto, *Sistemas ideológicos y Control Social*, 2ª. Reimp, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012.

necesidades y satisfactores artificiales,¹¹ que pretenden enriquecer y dar sentido a la experiencia humana.

El trabajo y su producto artificial hecho por el hombre concede una medida de permanencia y durabilidad a la futilidad de la vida mortal y al efímero carácter del tiempo humano¹².

Este nuevo conjunto de satisfactores vinculados con la materialización y prolongación de estados físicos y mentales de bienestar en el ser humano y que suele verse reflejado en modalidades de convivencia en las que se busca lograr y conservar el reconocimiento de otros seres humanos mediante la obtención de posesiones materiales y prestigio social principalmente, entra en franca contraposición con los intereses similares que tienen los demás seres humanos que conforman una comunidad, dando origen a diversas formas de lucha por el reconocimiento entre individuos, de las cuales hablaremos más adelante.

Asimismo, la realización de trabajo con el propósito de creación de este tipo de satisfactores permitió a Arendt postular una nueva categoría para el ser humano como ser social: el *homo faber*, u hombre que fabrica o elabora satisfactores para darle sentido a su vida, no para conservarla.

1.4. Metodología de investigación para el análisis de la ideología jurídica que rige en las relaciones laborales

Esta investigación se identifica metodológicamente con las nociones de la teoría jurídica-sociológica, misma que concibe al derecho como un hecho social.

Bajo esa postura, se considera que los hechos sociales dan pauta a la creación de la norma jurídica y su sustento ideológico (que por sí mismos constituyen hechos sociales observables), por lo que el derecho constituye una

¹¹ Arendt, Hanna, *La condición humana*, Traducción de Ramón Gil Novales, Argentina, Editorial PAIDOS SAICF., 2003, pág. 21.

¹² *Ibidem.* pág 22.

reacción dentro de una comunidad organizada, por la cual su legislador produce un conjunto de reglas con la intención de perfilar y delimitar la conducta social que se presenta a partir del surgimiento de un hecho social novedoso o la reinterpretación de uno ya existente.¹³

Recasens Siches afirma que no considerar las características biológicas, psicológicas, culturales de los grupos sociales especialmente configurados en un espacio social delimitado, propiciará que el legislador en abstracto, al momento de emitir normas, genere leyes que o bien resulten letra muerta, o que produzcan una “catástrofe al chocar con una realizada que se le resisten por su íntima contextura”.¹⁴

Ahora bien, para lograr una comprensión de la ideología que sostiene a la Ley Federal del Trabajo, es indispensable tener en principio un entendimiento de lo que esta investigación considera terminológicamente como *ideología*, y a su vez entender la influencia que el comportamiento humano tuvo en la creación de la ideología de dicha ley como hecho social.

En principio, el uso del término *ideología* en esta investigación se vincula al significado que le asigna el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en la siguiente acepción:

Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc.¹⁵

Inicialmente el término no presenta mayor complicación, ya que trata de la consolidación de ideas acordes entre sí o complementarias, sostenidas por conjuntos de personas homogéneos o heterogéneos en diversas épocas de la historia como interpretación total o parcial de su “realidad”.

¹³ Batiffol, Henry, *Filosofía del Derecho*, Colección ¿Qué Sé?, Traducción Publicaciones Cruz O, con la colaboración de Adrián Gurza, México, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 1995, pág. 18.

¹⁴ Recasens Siches, Luis, *Tratado General de Filosofía del Derecho*, Vigésimo Primera Edición, México, Editorial Porrúa, 2013, pág. 477.

¹⁵ Definición del término Ideología en el Diccionario de la Real Académica de la Lengua Española <https://dle.rae.es/ideología?m=form> Consultado el 19 julio 2023.

Sin embargo, comienza a dificultarse su análisis cuando a esas “ideas fundamentales” se les arrojan características de verdad, de exactitud o de validez por encima de otras, con el fin de promocionar o imponer versiones de “realidad” por sobre otras.

Son dos los espacios sociales en los que suele hacerse referencia al término ideología de forma recurrente: el intelectual (que incluye al académico) y el político.

Desde la perspectiva académica el término puede lograr una mayor neutralidad, ya que su función es primordialmente descriptiva y consolidadora. Sin embargo, es en el espacio político en el que se usa con fines de legitimación o desacreditación de creencias sociales, religiosas, científicas, económicas y en general de todo tipo, no siendo ya su función representativa sino estratégica o propagandística.

En su obra “Ideología”¹⁶, Terry Eagleton refiere a la imposibilidad de exponer una definición única y definitiva del término.

Explora de forma detallada sus alcances, la influencia que tiene en su construcción el lenguaje humano y la producción de signos y valores como elementos comunes de identificación dentro de las sociedades y, en su postura personal, se manifiesta partidario de colocarlo a la par del término “discurso” (influenciado por el trabajo de Michel Foucault) por considerar que éste explica con mejor técnica su uso potencial, y en congruencia con ello, analiza ampliamente mediante el método de revisión de casos, el uso estratégico y propagandístico que se ha hecho históricamente del mismo.

Gran parte de lo que dicen las ideologías es verdadero, y sería ineficaz en caso contrario; pero las ideologías contienen también muchas proposiciones flagrantemente falsas, y ello menos por una cualidad inherente que por las distorsiones a las que se ven comúnmente

¹⁶ Eagleton, Terry, *Ideología*, Primera Edición en México, México, Ediciones Culturales Paidós S.A. de C.V. 2021.

forzadas en su intento de ratificar y legitimar sistemas políticos injustos u opresivos.¹⁷

Por su parte, esta investigación concuerda con esta última idea y busca reducir las brechas entre el uso académico y político del término “ideología de la Ley Federal del Trabajo” o “ideología del Derecho del Trabajo Mexicano”, revisándolo con el fin de criticar los puntos sólidos y las debilidades que presentan en cuanto a su congruencia con la realidad social, a fin de argumentar en favor o en contra de su validez jurídica.

En cuanto al porqué la ideología de la Ley Federal del Trabajo presenta sus características actuales, el impulso social que dio pie a la creación de la legislación laboral mexicana vigente y a las demás formas de legislación laboral en occidente, lo fue la búsqueda de reconocimiento por parte de los trabajadores de la aportación que hacen con su fuerza de trabajo al proceso de producción/servicio que genera beneficios económicos, buscando a su vez recibir parte de esos beneficios como muestra de ello.

Por su parte, los patrones, históricamente acostumbrados a no participar de ese tipo de reconocimiento a las personas que laboran para ello, se valen de mecanismos para retribuir de la menor manera posible a los trabajadores, lo que consecuentemente genera que las relaciones de trabajo por sí mismas sean relaciones sociales en permanente conflicto.

Mueller Uhlenbrock, apoyado en la noción filosófica sobre la *insociable sociabilidad* de origen kantiano, reconoce la posibilidad de que, dentro de las relaciones sociales, formas de antagonismo como la antes descrita puedan resultar por sí mismas el elemento constitutivo de la socialización, entendida ésta como la forma de convivencia entre personas, en superación a cualquier tendencia del hombre a individualizarse¹⁸.

¹⁷ *Ibidem*, pág. 322.

¹⁸ Mueller Uhlenbrock, Klaus Theodor, “La Filosofía Política del Reconocimiento, El Derecho y el Uso de la Violencia. Una interpretación de la Filosofía Hegeliana”, *Colección Disertaciones de Filosofía del Derecho*, Coordinador Jorge Fernández Ruiz, México, Universidad Nacional autónoma de México, 201, p. 168.

Y es este permanente conflicto el que hace necesaria, e incluso útil, la intervención estatal, en vía de institución con fuerza legal suficiente para hacer valer e imponer su decisión sobre cómo gestionar la problemática.

...el antagonismo en forma de la insociable sociabilidad es el medio de una instancia sobre empírica (la naturaleza) que promueve un desarrollo subjetivo no intencional, desembocando en la figura del Estado con orden jurídico, especificado como orden de coerción...¹⁹

Ese es uno de los puntos de interés de esta investigación: el reconocimiento de ese estado permanente de antagonismo entre las personas, en este caso dentro de las relaciones laborales en México, y observar cómo es gestionado por el Estado mediante el diseño y empleo de sistemas jurídicos para evitar o minimizar los efectos del conflicto.

Partiendo del reconocimiento de intereses individuales en las personas, que pueden potencialmente derivar en un conflicto si colisionan con los de otras personas (o grupos de seres humanos), podemos identificar dos posibles líneas de desenvolvimiento social en esos casos:

a) Cuando en el entorno existen bienes suficientes y adecuados y una distribución satisfactoria a juicio de los interesados, se minimiza la posibilidad de enfrentamiento.

b) Cuando en el entorno no existen bienes suficientes y adecuados y una distribución satisfactoria a juicio de los interesados, se potencializa la posibilidad de una colisión entre intereses individuales. Esto da pauta a las siguientes posibilidades:

b1) Una de las partes involucradas renuncia momentáneamente a la obtención del satisfactor, cediéndolo a la otra y evitando la colisión. Esta posición pospone el disfrute para la parte cedente, aunque busca satisfacer el impulso de supervivencia.

¹⁹ *Ibidem*, p.169.

b2) Las partes involucradas encuentran un modo de distribuir los satisfactores insuficientes de modo que se evite la colisión. En mayor o menor medida, ambas partes satisfacen parcialmente sus impulsos de supervivencia y disfrute

b3) Las partes involucradas no están dispuestas a ceder en sus pretensiones, lo que da paso a la colisión.

En este catálogo de posibilidades es posible encuadrar prácticamente toda la dinámica social humana, pues la experiencia histórica confirma que las sociedades se desarrollan y se replantean a sí mismas a partir de los diferentes tipos de colisiones sociales a su interior, surgidas por el deseo de reconocimiento de unos individuos respecto de otros.

Esos antagonismos, como se ha dicho, surgen del deseo individual del logro de reconocimiento, el cual indefectiblemente se logra mediante la acción, individual, social o política, consciente o inconsciente, de quien desea obtenerlo.

Tanto Hegel²⁰ como Axel Honneth²¹ y Marina y Valgoma²² han destacado, a la luz de sus teorías y propuestas filosófico-jurídicas, la relevancia de la *lucha por el reconocimiento* en la definición social.

Esta investigación reconoce la valía de sus conceptos, y más allá de las coincidencias y diferendos que pueda sostener con sus nociones y su metodología, también se adhiere a la idea de que es el activismo social y/o individual el que va construyendo las relaciones sociales y sus transformaciones, y que es la acción que ejercen tanto los individuos o los grupos de individuos, en busca de la validación o reconocimiento por parte de otros semejantes (generalmente antagónicos, como lo expuso Müller Uhlenbrock), la que define a las sociedades y escribe la historia humana.

²⁰ Hegel, Friedrich, *Fenomenología del Espíritu*, trad. Wenceslao Roses con colaboración de Ricardo Guerra, México, Fondo de Cultura Económica, 1966, pp. 115-119.

²¹ Honneth, Axel, *La lucha por el reconocimiento*, (traducción castellana de Manuel Ballesteros con Revisión de Gerard Vilar), España, Editorial Crítica Grijalbo Mondadori, 1997.

²² Marina, José Antonio y Válgoma, María de la, *La lucha por la dignidad*, España, Editorial Anagrama S.A., 2000.

1.5. Concepciones ideológicas sobre el trabajo

La visión negativa que sobre el trabajo se aprecia del análisis etimológico de la palabra en sí, tiene correspondencia con la revisión histórica del desarrollo de esa actividad durante los últimos cinco mil años.

Desde que el hombre convive en sociedades post-neolíticas, el trabajo material ha tenido una connotación desaprobatoria desde la perspectiva social, pues su prestación implica desgaste físico, fatiga o incluso dolor para quien lo presta, por lo que está lejos de concebirse como una actividad placentera.

Adicionalmente, la mayor parte de ese tiempo ha sido prestado por seres humanos sin recompensa alguna o, en el mejor de los casos, con satisfactores mínimos, bajo modelos de organización social que convalidan diversas formas de explotación.

El repudio social al trabajo ha sido una constante en la concepción social humana (por lo menos hasta el siglo XIX), como puede apreciarse de la revisión a textos literarios comúnmente reconocidos como *representativos* del pensamiento social humano, como lo son textos religiosos o de pensadores reconocidos.

Por ejemplo en la Biblia, libro básico en la mitología judeocristiana, en el Antiguo Testamento se perfila al trabajo como el castigo divino aplicado a Adán y Eva por transgredir el mandato que derivó en su expulsión del paraíso terrenal.

En el Génesis, capítulo 3, Dios castiga a Adán por su trasgresión al mandato divino, alejándole del confort del Edén, e imponiéndole la realización del trabajo como penalidad asociada a la fatiga y el esfuerzo, como medio para poder acceder al más básico de los satisfactores: la alimentación.

Por otra parte, en el pensamiento aristotélico, el trabajo, visto como una actividad primordialmente física, merece una opinión desfavorable por dos razones: a) implica acción corporal, la cual obstaculiza o, por lo menos, pospone la reflexión filosófica y las posibilidades de abstracción del ejecutor, y b) restringe la libertad y el ocio para quien lo realiza.

De ahí que la visión aristotélica considere como parte de un orden “natural”, la existencia de grupos de esclavos y artesanos encargados del trabajo físico, que liberen de esa “carga” a los hombres responsables de la actividad política²³.

Asimismo, la creencia popular en la antigua Grecia, expresada en forma de mitología, presenta la historia sobre Heracles y sus doce trabajos, los cuales le fueron impuestos a manera de expiación o castigo por el asesinato de su esposa e hijos. En su artículo, *Esfuerzo y superación: los doce trabajos de Heracles*, Francisco Sánchez Jiménez, al analizar la figura mítica de Heracles, deja constancia del carácter negativo del trabajo, al haberle sido impuesto al héroe la realización de doce de ellos como pena por un grave error.

Lo interesante en ese mito para esta investigación es que la mayoría de esos *trabajos* no constituyen actividades que tradicionalmente puedan clasificarse como tal, sino que son hazañas heroicas o pruebas de fuerza y valentía, como dar muerte al León de Nemea, a la Hidra de Lerna o al Jabalí de Erimantio. ¿Porqué entonces la tradición mitológica los clasifica como *trabajos*? Porque siendo la concepción griega del trabajo negativa *per sé*, lo lógico era utilizar esa categoría para acentuar que esos mandatos constituían un castigo.

En todo caso, la idea de servicio y el carácter asalariado se muestran contrarios al ideal de vida aristocrático. Probablemente la recepción de un sueldo como compensación por un trabajo acentúa el carácter servil de esta tarea. Recordemos en este sentido la famosa sentencia de Aquiles en el Hades, quien en el colmo de los males en vida prefería ser labrador y servir (por un salario) a otro, a un hombre indigente que tuviera poco caudal para mantenerse, a reinar sobre todos los muertos (Odisea. 11.489-91).²⁴

²³ Borisonik Hernán, “Pensando el trabajo a través de Aristóteles”, *Astrolabio Revista Internacional de Filosofía*, España, Universitat de Barcelona, 2011, número 12, pp. 1-8.

²⁴ Sánchez Jiménez, “Francisco, Esfuerzo y Superación: Los doce trabajos de Heracles y la perspectiva heroica de la vida en Grecia Arcaica”, *BAETICA Estudios de Historia Moderna y Contemporánea*, España, Universidad de Málaga, 2006, Volumen 2, No. 28. Pp. 259-272. <https://revistas.uma.es/index.php/baetica/article/view/284/235> Consultado el 19 julio 2023.

Dejando de lado la tradición eurocentrista, al parecer en la Mesoamérica precolombina no existió un afán por conceptualizar el trabajo, mucho menos para legislar en la materia, puesto que su conformación social no lo exigía.

En la sociedad azteca, las clases económicamente menos favorecidas o de hombres comunes, llamados *macehual-li*, por lo general se constituían en artesanos o mercaderes que trabajaban para sí mismos, y del producto de su trabajo se cubrían los tributos correspondientes a la jerarquía estatal, intercambiando el restante en el tianguis para la obtención de otras mercancías.

Sin embargo, sí existieron formas de captación de trabajo “forzado” o mal remunerado, a través del esclavismo.

Los aztecas distinguían dos clases de esclavitud: a) la proveniente de prisioneros de guerra, los cuales no eran dispuestos para el trabajo sino para los ritos de sacrificio y b) la esclavitud por causa de deuda o pena. Los esclavos eran susceptibles de ser vendidos y, en realidad, eran objeto de comercio muy activo²⁵.

Los anteriores ejemplos permiten identificar las siguientes tendencias en el ideario social de algunas de las comunidades humanas más representativas de la historia humana:

- a) Un posicionamiento claro de las jerarquías estatales como beneficiarios del producto del trabajo, similar la posición patronal común en esta época. Esta noción reviste importancia, pues antecede a la conducta social actual que suelen tener los Estados, de respaldar en mayor medida las posiciones patronales que las obreras.
- b) Una asignación de la responsabilidad de la ejecución del trabajo al estrato social de menor escala, o al merecedor de castigo.

Visto de esa forma, el esquema jurídico actual del derecho del trabajo en Occidente, cuya esencia es respaldar públicamente los intereses del sector obrero, es realmente una excepción en el comportamiento social humano, el cual ha

²⁵ Kohler, Josef y Cervantes y Anaya, Javier de, *El derecho de los Aztecas. Introducción a la Historia del Pensamiento Jurídico*, México, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial, 2002, pp. 63-76.

considerado tradicionalmente como natural y aceptable, durante cientos de años, que exista opresión y explotación de tipo laboral por parte de los sectores mejor ubicados en las sociedades sobre los demás.

Para que este esquema de explotación laboral que históricamente ha prevalecido en la humanidad se haya podido mantener vigente por tantos siglos, resultó indispensable que fuese socialmente aceptado mediante su imposición, bien por medios represivos o bien por medios ideológicos, bajo la noción de difundir que se trataba de un esquema correcto o justo.

De ahí que resulte de utilidad revisar las ideas principales que sostienen las posturas ideológicas sobre justicia (relacionada con el derecho e indirectamente con las cuestiones laborales) que han tenido mayor aceptación en el mundo occidental a lo largo de la historia, a fin de comprender de mejor manera el fenómeno.

1.6. Nociones clásicas sobre el concepto *Justicia* en la historia

Al revisar el trabajo de los pensadores más reconocidos en el mundo occidental, es una constante encontrar el tratamiento, análisis y reflexión sobre el concepto *justicia*, cada uno desde sus respectivas vertientes ideológicas y/o históricas.

A pesar de sus obvias diferencias, todas las ideas plasmadas tienen como común denominador el que se le considere como uno de los valores principales (sino es que como el valor principal) en el desarrollo social de la humanidad y, por ende, en la construcción del derecho.

Por ejemplo, Platón identifica a la justicia como “la virtud fundamental de la que se derivan las demás virtudes, ya que se trata del eje armónico de éstas, del eje que determina el propósito o fin último de las demás virtudes”.²⁶

En su interpretación del trabajo *La República* de Platón, Recasens Siches afirma que, en congruencia con su noción sobre el “mundo de las ideas”, el filósofo

²⁶ Recasens Siches, Luis, *Tratado General de Filosofía del Derecho*, Vigésimo Primera Edición, México, Editorial Porrúa, 2013, pág. 479.

griego sostenía que la justicia no se encontraba en los ordenamientos empíricos que registraba la historia, sino en una idea más pura, alejada del mundo material.

En esa lógica, el acceso a la justicia pura platónica se logra cuando el Estado construye y aplica las normas aplicando simultáneamente valores propios del intelecto como sabiduría o prudencia, valores propios del espíritu como la fortaleza o valentía y valores propios del carácter, como la templanza o sentido común.²⁷

Aristóteles, en su “Ética Nicomáquea”, considera a la justicia como una medida o virtud por la cual las personas tienden “a practicar lo que es justo, a obrar justamente y a querer lo justo”; como una medida de proporcionalidad y equilibrio de los actos, y, por tanto, como pauta para la construcción del derecho, pues “todo lo legal, es en cierto modo justo” y equitativo, de la misma manera que lo “injusto es lo ilegal y desigual”.²⁸

Aristóteles reflexiona sobre diversos tipos de justicia, destacando la llamada *justicia distributiva*, concebida por él como una justicia material o aplicable al reparto de bienes materiales, y que tiene importancia para esta investigación pues el modelo de justicia laboral mexicano es un mecanismo que busca una distribución más equitativa de los beneficios materiales que genera la prestación de un trabajo.

Aristóteles parte de la idea de que lo justo es igual, y, por ende, que lo injusto es desigual. Y partiendo de esa primera conclusión sobre lo desigual, señala:

De ahí que se susciten disputas y acusaciones, cuando aquellos que son iguales no tienen o reciben partes iguales y cuando los que no son iguales tienen y reciben partes iguales.²⁹

Y para resolver el conflicto utiliza un modelo de análisis lógico del que concluye que la medida de lo justo deber ser la *proporcionalidad*, quedando como problema a resolver la determinación del criterio que se utilizará como *mérito* o valor para construir esa proporcionalidad.

²⁷ *Ibidem*, p. 427.

²⁸ Aristóteles, *Ética Nicomáquea*, Trad. Julio Palli Bonet, España, Editorial Gredos, 1985, pp. 237-242.

²⁹ *Ibidem*, p. 243.

...todos están de acuerdo que lo justo en las distribuciones debe estar de acuerdo con ciertos méritos, pero no todos coinciden en cuanto al mérito mismo, sino que los demócratas lo ponen en la libertad, los oligárquicos en la riqueza o nobleza, y los aristócratas en la virtud.³⁰

Por último, destaca su visión de la equidad como una forma de justicia directamente ligada al derecho, similar a la modalidad actual de emisión de jurisprudencia por los tribunales federales mexicanos, que es una forma de interpretar la ley en casos concretos o de llenar vacíos o lagunas en la ley, o incluso de determinar cuándo una ley o norma esta desapegada a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Y tal es la naturaleza de lo equitativo: una corrección de la ley en la medida que su universalidad la deja incompleta”.³¹

Destaca para esta investigación el que la filosofía griega clásica haya desarrollado nociones fundamentales para el pensamiento occidental actual como ciudadanía, justicia, libertad, democracia, etc., estableciendo criterios morales o éticos alineados, por lo menos discursivamente, a posturas humanistas y que, de manera contradictoria, haya concebido el trabajo como una actividad desdeñable, a pesar de reconocer su utilidad práctica.

Por su parte, el cristianismo y su amplia difusión presenta una nueva forma de concebir la noción de justicia.

En la primera época cristiana (Siglo I al Siglo IV D.C.), la preocupación sobre la igualdad humana y la idea de lo que es justo estaba basada en criterios religiosos y morales que se centraban en la búsqueda de la salvación del alma.

³⁰ *Ibidem*, p.244.

³¹ *Ibidem*, p. 263.

Una vez que el cristianismo comienza a ser religión oficial en las sociedades de occidente (comenzando en el siglo IV D.C.), las cuestiones metafísicas dejan de ser la única preocupación de las autoridades cristianas y comienza su ejercicio (y esfuerzo de conservación) del poder político recién investido, lo que las lleva a reconfigurar su visión sobre lo que es justo, igualitario y materialmente relevante para los fieles cristianos y para las sociedades en que viven, en adición a sus preocupaciones espirituales.³²

En la época medieval, como producto de la influencia del pensamiento cristiano, las desigualdades políticas y sociales se justifican con fundamentos religiosos.

Muestra de ello era la idea de que los gobernantes eran designados por algún tipo de instancia metafísica o deidad, y su investidura requería de la intervención de la Iglesia Católica, como intermediaria de Dios, en una ceremonia solemne.³³ De la misma manera, la ubicación social dentro de los estratos sociales más desfavorecidos también tenía justificación divina, promovida por la idea de concebir la pobreza como virtud y la promesa hecha por la Iglesia Católica a sus feligreses de estratos sociales desfavorecidos económicamente, de una vida mejor después de la muerte.

En cierto modo, es el mismo modelo de concepción de justicia que promueve un trato igualitario entre estratos iguales sociales presente en el pensamiento occidental desde la época de la Grecia Clásica, y que no se cuestiona en absoluto el modelo de distribución de riqueza entre personas.

El protestantismo surgido en Alemania en el Siglo XVI confrontó en general estas nociones, pero su tratamiento filosófico sobre el concepto *justicia* o las teorías alrededor del mismo es mínimo, ya que lo que impulsó principalmente fueron formas sociales de pragmatismo e individualismo que redujeron en las sociedades la influencia de la Iglesia Católica e impulsaron mayor competencia social entre las

³² García Amado, Juan Antonio, *Escritos sobre Filosofía del Derecho*, Primera reimpresión, Colombia, Ediciones Rosaristas Santa Fé de Bogotá, D.C., 1999, pág. 274.

³³ *Ibidem*, pág 275.

personas, sin culpas religiosas. En palabras de García Amado "...la fe en el más allá no obsta a la lucha por la preeminencia en este mundo".³⁴

Influenciado por el iusnaturalismo racionalista, el idealismo alemán comienza a pensar en los conceptos *justicia e igualdad* en otros términos.

Kant plantea como principios racionales para la constitución de sociedades justas y el ejercicio de las facultades políticas del ciudadano que existan condiciones de libertad, igualdad e independencia de cada individuo.³⁵

Por cuanto a la libertad, la concibe como la prerrogativa de buscar cada uno su realización bajo términos propios, siempre y cuando esto no afecte la esfera de otros.

Por cuanto a la igualdad, la concibe como un mecanismo de apoyo a la libertad, por el cual el individuo tiene facultad de hacer exigible su derecho a la ésta, del mismo modo que puede exigir que el ejercicio de la libertad de otros no afecte su esfera personal.

Por cuanto a la independencia, refiere a ésta como un presupuesto indispensable para que la adhesión de la persona al *contrato social*³⁶ resulte un ejercicio libre.

Ese contractualismo, basado en la existencia de un pacto social de convivencia colectiva en el que se presenta desde su diseño mismo una desigualdad entre los titulares de las posiciones de mando y las de sumisión, supone un reto en su tratamiento por la existencia de la desigualdad antes mencionada (de tipo político) y su difícil conciliación con la idea de paridad en favor de todos los ciudadanos.

³⁴ *Ibidem*, pág. 275.

³⁵ Ponce Esteban, María Enriqueta, Los conceptos de justicia y derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexi, *Jurídica*, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, número 35, México 2005, págs. 214-215.

³⁶ En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define al Contrato Social como: Contrato originario en que se funda una determinada forma de convivencia política, según la teoría política que trata de explicar, entre otras cuestiones, el origen y el propósito del Estado y su encaje con las libertades, derechos y deberes de los ciudadanos.

Ver Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. <https://dpej.rae.es/lema/contrato-social#:~:text=1.,un%20grupo%20por%20sus%20miembros>. Consultado 19 julio 2023.

Kant resuelve la cuestión desde el punto de vista teórico (más no sociológico), con la noción de que la sola pertenencia a la organización social en carácter de individuo libre supone un consentimiento tácito con el pacto social y con los roles que éste asigna a cada individuo, aún resulten en apariencia desiguales.³⁷

Esta visión *idealista* que no reflexiona sobre los factores sociológicos que afectan a las sociedades, aún sigue presente en el pensamiento contemporáneo de filósofos políticos como Rawls o Habermas.³⁸

De hecho, el análisis comparativo entre la postura sobre la justicia que sostiene Aristóteles y su visión sobre el trabajo físico y sobre las personas que lo prestan, al igual que el análisis sobre las nociones de lo que es justo y del rol de cada estrato social que promovió el cristianismo en sus inicio y durante la Edad Media, muestran que los valores inherentes a su modelo de la justicia distributiva solo reporta beneficios entre iguales, concretamente a los integrantes de los sectores más favorecidos de la sociedad, y no a los trabajadores, quienes no tenían el estatus de ciudadanos en pleno ejercicio de goce y derechos.

Juan Antonio García Amado explica de manera muy simple la razón de ello:

La igualdad se predica de personas, pero la condición de persona no se predica de todo ser humano o no se predica por igual. De esa categoría (igualdad) se excluyó o se discriminó tradicionalmente a los esclavos o a las mujeres.³⁹

Esta es en esencia la reivindicación que han venido buscando los trabajadores durante el Siglo XIX y XX: una revalorización de la aportación que hacen a los procesos productivos mediante el trabajo y el reconocimiento de los beneficios materiales que con él se generan, para construir, a partir de ello, un esquema de proporcionalidad y equidad material que propicie que la relación con los patrones resulte equilibrada.

³⁷ García Amado, Juan Antonio, Op. Cit. 276.

³⁸ *Ibidem*, pág. 276.

³⁹ *Ibidem*, pág. 277.

Por ello, comenzaron a surgir posturas radicalmente transformadoras de la gestión social, entre las cuales sobresale la de Karl Marx.

De acuerdo con el análisis sobre la obra de Marx realizado por Fernando Savater en su obra *La aventura de pensar*, la novedad que surge en el pensamiento del economista alemán, en relación con los análisis filosóficos sobre las sociedades que históricamente le precedieron, es la propuesta de interpretar el desarrollo histórico de la humanidad a partir de la forma en que ésta se conduce en lo material, dejando de lado aspectos metafísicos o ideológicos.⁴⁰

Ya en el pensamiento antiguo, algunos intelectuales como Demócrito, Epicuro o Lucrecio explicaban el mundo a través de una visión empírica de la realidad perceptible a través de las posibilidades humanas de la observación, en el sentido de que solo existía lo que es tangible físicamente, negándose a validar la existencia de lo inmaterial (el espíritu, por ejemplo) por no ser observable.

En la misma tradición de pensamiento, Marx se niega a validar la existencia de lo inmaterial, pero además promulga que esa forma de gestionar lo material en el mundo puede explicar por qué las sociedades se han desarrollado históricamente como lo han hecho.

Para sustentar su reflexión, Marx primeramente señala que en las sociedades que le antecedieron, los intelectuales (que solían estar al servicio de las clases dominantes) promovían la idea de que por encima de la realidad material existen ideales, sentimientos o virtudes grandilocuentes que supuestamente rigen el accionar humano, como la búsqueda o construcción de la justicia, la equidad o la libertad.

Sin embargo criticaba ello por carecer a su juicio de sustento real, sosteniendo que son realmente las condiciones materiales las que determinan a las sociedades, argumentando que éstas se desarrollan en realidad por sus posibilidades tecnológicas y, a su vez, en función de las desigualdades económicas entre sus habitantes, pues éstas crean una especie de jerarquía social que coloca en mejor posición a los poseedores de bienes con respecto a quienes no los tienen.

⁴⁰ Savater, Fernando, *La aventura de pensar*, Tercera reimpresión, México, Editorial Debolsillo, 2012, p. 173-184.

La existencia de esa jerarquía colectiva genera que los que no poseen bienes deban comercializar su fuerza de trabajo en favor de los poseedores de bienes, quienes la aprovechan para generar aún mayor riqueza, la cual no se distribuye bajo criterios de equidad entre trabajadores y empleados.

Además de ello, Marx sostenía que esas condiciones no solo determinan la existencia material del individuo, sino que daban pie al surgimiento de ideologías políticas y religiosas en cada sociedad con la intención de justificar y perpetuar esas desigualdades.

Por ello, para Marx el mecanismo adecuado para observar a las sociedades no radica en el análisis de los ideólogos de cada sociedad, sino en intentar comprender los aspectos materiales que influyen en la forma en que se dan las relaciones tecnológicas y económicas en cada una.

Para ejemplificar de manera simple, basta con observar como las sociedades que se desarrollan cerca de las costas primeramente establecen sus condiciones de vivienda, alimentación y desarrollo en función de los satisfactores materiales de la región (pesca, viviendas y vestimenta para climas cálidos y húmedos, etc.), y posteriormente comienzan a desarrollar tradiciones, creencias y hábitos (ideología) relacionados con las condiciones materiales de ese lugar. Evidentemente, esa forma de vida es inoperante para sociedades que desarrollan en sitios fríos o montañosos, los cuales crearán condiciones materiales e ideológicas acordes a dicho lugar.

Este método de interpretación de las sociedades es conocido como *materialismo histórico* y resultó innovador y revolucionario en su tiempo, a grado tal que modificó sustancialmente la manera de interpretar la historia de la humanidad, impulsó cambios importantes en la organización política de algunos países, y dio pauta a los pilares ideológicos de las leyes laborales en muchas naciones, como la mexicana.

Pero Marx no limitó su análisis a proponer un método para interpretar la historia humana, sino que se propuso impulsar modificaciones a la forma en que se desenvolvía la economía de las sociedades.

En *El Manifiesto Comunista*, Marx en conjunto con Frederic Engels, desarrollan la idea de que es posible abatir el desequilibrio económico entre las personas y abolir las clases sociales, si los trabajadores unidos como clase o gremio acceden al poder político en las sociedades. Planteaba (hoy sabemos que de manera utópica) que la consecuencia de suprimir la explotación de las personas por otras personas sería irremediablemente la supresión de las naciones entre sí.

Para Marx es natural que los seres humanos trabajen, pues a través del trabajo los individuos obtienen satisfactores de primera necesidad, como alimentos, cobijo y protección, y adicionalmente otros secundarios como el entretenimiento.

No obstante, en su opinión la mayoría de los seres humanos vivimos en un estado de *alienación*, en función de que no somos dueños de la mayoría de nuestras acciones ni de la riqueza que genera nuestra fuerza de trabajo, puesto que existe una desequilibrada distribución de la riqueza material en las sociedades, en la que se benefician los poseedores de los medios de producción, materiales y tecnología por encima de quién tiene que ofrecer únicamente como mercancía su fuerza de trabajo.

Cuando se conjuntan esos medios de producción que aportan los dueños del capital con la fuerza de trabajo que aportan los trabajadores, se obtienen productos o servicios que generan riqueza.

Sin embargo, esa riqueza es obtenida de primera mano y administrada por los patronos, quienes conservan los beneficios que les son propios y además algunos excedentes de lo producido, lo que les permite acumular cada vez más capital, mientras que los trabajadores no tienen posibilidad de realizar los mismos ejercicios de acumulación.

Savater concluye su análisis señalando que para entender por qué Marx considera como nociva esta forma de gestionar la riqueza que obtienen los capitalistas; basta decir que en su teoría, dicha riqueza obtenida en los procesos de producción no es generada por el capital sino por el trabajo humano, por lo que asume que esa referida modalidad de gestión de riqueza constituye explotación obrera.

Si bien las nociones de pensamiento marxista sirven de sustento para el inicio de la ideología jurídica laboral hoy vigente en México, lo cierto es que no están exentas de cuestionamientos.

Recasens Siches crítica el trabajo de Marx, dando a entender que constituye una especie de reduccionismo considerar a la dinámica material económica de una sociedad como el motor de la historia humana.⁴¹

Partiendo de la idea de que Marx es un reformador con afanes de justicia social, Recasens Siches aduce que su modelo de transformación de las sociedades (a través de la revolución proletaria) es una contradicción con su interpretación de la historia misma, pues si las sociedades realmente evolucionan y se desenvuelven exclusivamente bajo la dinámica materialista económica que él observa, sería imposible la transformación social a causa de factores humanos (como lo es una revolución), pues estos factores son distintos a lo económico.

Yo creo que lo capital en Marx es su aspiración socialista y que, en cambio, la teoría económica de la historia es una curiosa peripecia accidental. Seguramente el afán vital insobornable, animador de toda su existencia -y también de su obra teórica, de manera consciente, o más bien subconsciente- fue en Marx el anhelo de una transformación social al servicio de la justicia distributiva, en un sentido colectivista.⁴²

Más allá de lo polémico o subversivo que puede resultar el pensamiento de Marx para algunos sectores sociales e intelectuales (en particular sus propuestas de atención a los problemas sociales), existe consenso generalizado en el sentido de que tiene gran valor el conocimiento que aporta a la teoría económica y su utilidad para los estudios y las construcciones teóricas que se generan en esa materia.

⁴¹ Recasens Siches, Luis, Op. Cit, pp. 450-251.

⁴² *Ibidem* 452.

También resulta de vital importancia para la construcción de la ideología jurídica laboral hoy vigente en occidente, no porque haya realizado un análisis detallado de las condiciones en las que se debe prestar en el trabajo, sino porque su teoría revaloriza la aportación que con su fuerza de trabajo hacen los trabajadores a un proceso de producción, idea hoy también aplicable a la prestación de servicios.

Como efecto de la difusión de la teoría marxista durante el siglo XIX, los trabajadores asumieron que era *justo* que obtuviesen mejores beneficios de los que habitualmente lograban al comercializar su fuerza de trabajo; lo que se tradujo gradualmente en activismo y el logro de nuevos derechos, principalmente ligados a la obtención de mejoras económicas (vía mejoras salariales o participación de ganancias) y a la protección de la integridad física del trabajador (vía reducción de jornadas excesivas de trabajo y mecanismos incipientes de protección en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo).

Marx deja atrás las formas lógicas de justicia de la Grecia clásica y sienta las bases para la discusión filosófica sobre modelos de justicia entre desiguales, lo que impulsará la construcción del concepto *Justicia Social*, el cual da pauta durante el Siglo XX al surgimiento de los Derechos Sociales.

En cierta forma es precursor de la discusión pública sobre modelos de impartición de justicia a sectores socialmente en desventaja, que dan pauta a doctrinas del Estado social que en esencia buscan crear espacios de igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los individuos, sin importar el sector social al que pertenezcan. En concreto, pone en la mesa de discusión la implementación de criterios de equidad en el tratamiento de las relaciones de trabajo.

En síntesis, para Marx el asunto de la igualdad laboral (como mecanismo para la creación de justicia social) refiere a la construcción de mecanismos que permitan que esa igualdad sea *materialmente real* y no meramente formal. Juan Antonio García Amado lo expresa bajo la siguiente afirmación:

La crítica marxista, entre otras, ha hecho ver que la igualdad ante la ley es compatible con y hasta cómplice de la rotunda desigualdad social.⁴³

Para Juan Manuel Terán, destaca que mientras que en el mundo intelectual el trabajo teórico sobre el materialismo histórico se pregona acabado o sin sustento, en el desenvolvimiento social hay evidencia clara del fenómeno de desequilibrio material y social que pone a la vista.⁴⁴

Terán afirma que la razón por la que los teóricos desdeñan actualmente el valor de la teoría del materialismo histórico es porque consideran que su propuesta no es más que una nueva forma de metafísica, lo que, por su naturaleza materialista, resultaría una contradicción teórica obvia e insalvable (una postura metafísica basada en las condiciones materiales del mundo).

Para él, es una forma errónea de abordar las nociones teóricas sobre el materialismo histórico, ya que no se trata de una propuesta teórica sobre organización de la vida social, sino una filosofía histórico – social que prescribe cómo ha operado el mundo a lo largo de la historia, y no como será o debería ser.⁴⁵ En sus palabras, el aporte de esta filosofía al estudio de las sociedades es:

Los aspectos a considerar en esa filosofía son acaso otros: 1) Cambio de explicación acerca de los orígenes de la sociedad; cambio de la antropología tradicional y vigente hasta su tiempo; 2) Una interpretación dinámica en función de los procesos histórico-sociales, que no contiene el método inductivo, 3) La inauguración de otra época para las ciencias sociales a través de las ciencias económicas.⁴⁶

⁴³ García Amado, Juan Antonio, Op. Cit. 278.

⁴⁴ Terán, Juan Manuel, *Filosofía del Derecho*, México, Décimo Séptima Edición, Editorial Porrúa, 2003, pág. 306.

⁴⁵ *Idem*.

⁴⁶ *Ibidem*, pág. 307.

Abundando sobre esta forma de replantearse la historia por parte de las ciencias sociales a partir de las ciencias económicas, para Terán destaca que siendo considerados por la teoría económica clásica como factores de la producción (llamados por Terán como bienes que entrañan valor) la tierra, el trabajo y el capital, estos valores en conjunto dan surgimiento a un nuevo valor, que es la utilidad, al que se le debe considerar como el valor económico de excelencia.

Terán continúa su disertación planteando cómo es que históricamente se ha determinado por los teóricos cual es la fuente generadora del valor denominado como utilidad, señalando que los fisiócratas han señalado que es la tierra la que aporta el valor utilidad, mientras que el capital y el trabajo son solo factores coadyuvantes. Por su parte, los mercantilistas establecen que el valor fundamental es el capital y para el materialismo histórico el factor dominante es el trabajo.

Según Terán, ello hace necesaria la dignificación, la revalorización de los trabajadores, humanizando la concepción teórico-económica sobre el trabajo; que va a impactar en todos los órdenes sociales pero con mayor trascendencia en el derecho “porque el derecho y el estado modernos se han configurado y establecido para garantizar la tierra y el capital; pero ahora el nuevo derecho y el Estado adoptan un nuevo sistema, si es que es cierta esta teoría económica, si es cierto que el capital es una diferencia de valor entre el factor trabajo efectivo y el factor salario, retribuido en dinero”.⁴⁷

Las reflexiones anteriores nos han mostrado, en forma resumida, la evolución histórica del pensamiento intelectual sobre la idea de *justicia*, específicamente en su modalidad de *justicia distributiva*, y nos permiten considerar el marco teórico referencial a nivel mundial bajo el que se construyó la Ley Federal del Trabajo en el Siglo XX, en su modalidad de emisión en 1931 y la gran reforma de 1970.

Si bien es cierto que dicha legislación aún conserva su esencia ideológica pro-obrera, es necesario revisar las construcciones teóricas sobre *justicia distributiva*, *desigualdad* y *equidad* que dominan el pensamiento contemporáneo, a fin de poder actualizar los postulados ideológicos esenciales de dicha legislación, sin perder su esencia.

⁴⁷ *Ibidem* 314.

1.7. Nociones contemporáneas sobre Justicia desde el campo de la filosofía política y su relación con la ideología laboral mexicana

Recuérdese que la predicción más asociada al pensamiento marxista durante el Siglo XIX y parte del Siglo XX, respecto del movimiento obrero, era que su unión y activismo lograrían el fin del capitalismo, la socialización de los medios de producción y la implementación del comunismo como modo de producción económica a nivel mundial, previa existencia del mencionado socialismo como espacio de transición entre los modelos económicos mencionados.

Hoy sabemos que ello no ocurrió y no existen condiciones sociales que permitan suponer que a corto o mediano plazo se dará ese fenómeno.

Si bien a finales del Siglo XIX y durante la primera mitad del Siglo XX la ideología socialista y la ideología comunista tuvieron gran difusión en el universo intelectual mexicano y mundial, lo cierto es que en la práctica político-social mexicana no existió realmente un momento en el que la implementación de modelos político-económicos socialistas y/o comunistas fuese factible.

Como en todas las sociedades, hubo dentro de la mexicana algunos grupos sociales y momentos históricos, particularmente entre los años sesenta y setenta del siglo pasado, que hicieron visible socialmente el ideal comunista. Sin embargo, no pasaron de resultar alternativas ideológicas al modelo político-económico oficial unipartidista mexicano, más cercano al desempeño de un país en vías de desarrollo con aspiraciones capitalistas y con una severa intervención estatal en la economía, no solo como rector sino como participante directo.

Luego entonces, ¿Cuál fue el rol de la ideología marxista en la construcción de la ideología laboral jurídica mexicana?

La esencia de la justicia laboral mexicana que se expresa en las normas operativas de la Ley Federal del Trabajo se deriva del intelectualismo pro-obrero de inicios de la segunda mitad del Siglo XX, así como del activismo que la clase trabajadora practicó en ese mismo periodo, principalmente a través del sindicalismo.

Y ello se debe a que el movimiento obrero fue de alguna manera absorbido por el Estado mexicano desde mediados del siglo pasado, el cual incluso abanderó

la causa de la *justicia social* como lema del Partido Revolucionario Institucional⁴⁸, partido político oficial en el gobierno.

Bajo este esquema social, tanto la Ley Federal del Trabajo como los contratos colectivos de trabajo que se firmaron al amparo de la misma, dieron crecimiento al esquema de beneficios laborales de los trabajadores (que fundamentalmente referían a mayores ingresos económicos y beneficios de seguridad social), pero que nunca pusieron en tela de juicio el modelo de distribución de riqueza asociado tradicionalmente a la dinámica patrón – trabajador (que suele resultar de mayor beneficio material para el capital).

No sorprende que ello resulte acorde con el pensamiento teórico sobre *justicia*, particularmente la *justicia social*, desarrollado por filósofos políticos de gran difusión a nivel mundial a finales del Siglo XX.

Durante la segunda mitad del Siglo XX, como producto de la dinámica social en el mundo occidental, surgen modelos de diseño del Estado que, si bien reconocen que es necesario el apoyo de sectores poblacionales desprotegidos para un desarrollo adecuado de las sociedades, lo cierto es que perpetúan los mecanismos actuales de distribución de riqueza propios del capitalismo, particularmente en su modalidad actual de neoliberalismo.

Estos mecanismos surgen como reacción al modelo clásico de estado de bienestar de John Maynard Keynes, que fundamentalmente se basaba en el fomento de:

...la producción en masa, que absorbía una gran cantidad de trabajadores poco calificados a los que se les garantizaba un empleo; en el que predominaba el comercio interior sobre el exterior, con gran intervención estatal en la economía, no solo en calidad de instancia rectora sino como participante activo, y en los que se apreciaba una estructura familiar conservadora en la que el

⁴⁸ El artículo 5 de los Estatutos del Partido Revolucionario Institucional señala, entre otras cosas, que su lema es “Democracia y Justicia Social”.

rol masculino dominaba el mundo laboral, mientras que el femenino estaba en su mayoría, limitado a la gestión de los hogares...⁴⁹

Anthony Giddens, en *La tercera Vía, La Renovación de la Socialdemocracia*, desarrolla una propuesta para actualizar, en su opinión, la teoría socialdemócrata mencionada a los problemas sociales del entonces naciente Siglo XXI.

Giddens plantea cinco problemas importantes a atender o considerar dentro de la agenda de discusión de lo social para el Siglo XXI: a) efectos económicos y sociales de la globalización b) la prevalencia del individualismo por sobre interés colectivo como modelo de pensamiento c) las ambigüedades y falta de claridad entre el pensamiento moderno de izquierda vs derecha d) las reflexiones sobre el alcance real que debe tener el Estado en la conducción económica de un país e) la reflexión del impacto ecológico que tiene el impacto humano en el planeta.⁵⁰

En resumen, aunque discursivamente lo que busca con su planteamiento (que es en general lo que postulan los promotores de la *tercera vía*) es conciliar la observancia de los valores tradicionales de izquierda como son la solidaridad social, desarrollo sustentable, acceso de oportunidades para todos, etc., con la forma de hacer riqueza tradicionalmente asociada al capitalismo, fundamentalmente el libre mercado, poca intervención estatal (limitada a la rectoría, más no al intervencionismo en la economía), competencia económica, consumo de recursos naturales, etc.; lo cierto es que no logra aterrizar su propuesta en ideas concretas, sino que solo explora escenarios abstractos e idealistas sobre los puntos que aborda..

En cierto modo, es un patrón común identificable entre los ideólogos actuales que reflexionan sobre temas como justicia o solidaridad social, el que exploren esas

⁴⁹ Prati, Marcelo Daniel, Reseña sobre “Anthony Giddens. La tercera vía, La Renovación de la democracia”, Revista “Memoria Académica” de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de la Plata, Argentina, 2000, p. 329.

Disponible en:

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3815/pr.3815.pdf

Consultado el 19 julio 2023.

⁵⁰ García Andrade, Adriana, *Reseña “La tercera vía, La renovación de la socialdemocracia”*, de Anthony Giddens, México, Sociológica vol. 14, núm. 40, 1999, pág. 238.

ideas sin aterrizar un plan realista sobre cómo mejorar o incidir en una distribución de riqueza más equitativa a nivel social.

En general, sus posturas teóricas parten del supuesto de que, en algún momento de la historia social, las personas, en lo individual o colectivo, ya sea como entes particulares o Estados, que hoy se benefician del modelo social de distribución de la riqueza inequitativo, tomarán conciencia y accederán, en contra de su interés material, a que existan otras dinámicas de distribución de la riqueza.

En realidad, todas esas reflexiones teóricas culminan siendo formas diversas de *idealismo* con cierto trasfondo moralista, lo que se debe fundamentalmente a que parten de un concepto plano y universalmente abstracto del ser humano, sin considerar las variables psíquicas, emocionales y sociales que trascienden a la conducta de cada uno de ellos.

No obstante, destaca como aportación de Giddens a la discusión sobre el tema, el que haya hecho visible que el tema de la justicia, en particular la modalidad de *justicia social* debe abordarse desde una perspectiva mundial, no solo local, y el hecho de poner en la mesa la conservación del medio ambiente como una preocupación a tener en cuenta durante la reflexión de esos temas.

Rawls y Habermas son otros dos pensadores contemporáneos que han dedicado tiempo a la reflexión y teorización del concepto *justicia*.

Rawls construye un modelo de justicia lógico-racional en el que parte de su idea del ser humano como concepto abstracto. De inicio puede establecerse como crítica que, al no considerar rasgos sociológicos en su modelo, no pasará de ser un apoyo teórico para el análisis sobre el tema.

Aunque su análisis se encuentra más relacionado directamente con el tratamiento de asuntos a cargo de la filosofía política, es frecuente que se aborden sus postulados por los teóricos de la filosofía del derecho.

Rawls parte de las nociones del contractualismo social, indicando que los principios de justicia por él vislumbrados surgen de ese acuerdo fundante de las sociedades. Dicho acuerdo necesariamente requiere que el colectivo, desde el inicio, defina lo que considerara alineado o no a la idea de justicia.⁵¹

⁵¹ Ponce Esteban, María Enriqueta, Op. Cit. Pág. 218.

A partir de ello, Rawls deriva dos principios de justicia:

1) Cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás.

El primero de los supuestos refiere tanto a libertad como igualdad para el individuo en abstracto. Es decir, de acuerdo con Rawls, para que exista justicia en una sociedad, los individuos en general deben contar con un esquema de libertades iguales para todos, a punto tal que ningún beneficio material pueda menoscabar el ejercicio de alguna de ellas.

Al pensar en esta idea a la luz de las normas laborales mexicanas viene a colación el principio laboral que impide la renuncia de derechos a los trabajadores, el cual se viola de forma regular y sistemática en las relaciones de trabajo, con el consenso consciente de los trabajadores, en el caso del disfrute de vacaciones, ya que es común que los trabajadores operativos con un número importante de días de *disfrute vacacional* los “vendan” al patrón, en un esquema de intercambio de pago de salario doble a cambio de que el trabajador no disfrute de vacaciones.

Para Rawls este esquema resultaría inaceptable, ya que supone que el trabajador sacrifique parte de su esquema de libertades laborales, concretamente las que permite el descanso y reposición de fuerzas físicas, a cambio de un beneficio material.

No obstante, es sabido empíricamente que muchos de los trabajadores operativos mexicanos están conscientes y consideran un beneficio el que exista un mecanismo que les permita sacrificar descanso por remuneración económica.

2) Las desigualdades sociales y económicas solo podrán ser aceptadas si a) la existencia de la desigualdad genera ventajas para el cien por ciento de los involucrados, particularmente para los que están en mayor desventaja -principio de diferencia- y b) se vinculen a empleos asequibles para todos – principio de justa igualdad de oportunidades -.⁵²

Este segundo principio sobre justicia de Rawls tiene relación directa con las normas laborales y el mundo del derecho de trabajo.

⁵² *Ibidem*, pág. 218.

Poniendo en práctica las nociones de Rawls, la desigualdad en la distribución de beneficios económicos que, en abstracto, está presente en la relación económica patrón – trabajador, es aceptable y justa en tanto genere durante su desarrollo beneficios para todos, y, en segundo término, que cree espacios de trabajo al alcance de cualquier individuo.

Este punto es el que resulta más difícil de conciliar teóricamente dentro de la realidad social de las relaciones de trabajo, ya que es poco claro, e incluso parece que lo que busca es legitimar teóricamente la distribución inequitativa de riqueza que hizo notar Marx desde su teoría.

Bajo el postulado de Rawls, en las relaciones de trabajo mexicanas el reparto de utilidades o ganancias logradas durante las relaciones de trabajo, que en el año 2022 fue del diez por ciento para el trabajador y noventa por ciento para el patrón⁵³ (y que es el porcentaje que comúnmente se reparte año con año); debe cambiar radicalmente y ser por lo menos del cincuenta y uno por ciento o más para los trabajadores, y del cuarenta y nueve por ciento o menos para los patronos.

⁵³ Con la salvedad de que en el año 2022 se implementó una reforma al artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo que limita por persona las utilidades de un trabajador a un tope de 3 meses de salario o el promedio de Participación de Utilidades recibidas durante el último año de servicios, lo que más le beneficie. Ello significa que, si bien la utilidad general es de todo el grupo laboral es del diez por ciento de las ganancias, lo cierto es que la existencia de ese límite legal propicia que un trabajador tuviese derecho a recibir hipotéticamente una cantidad mayor a tres meses de salario, no podrá hacerlo y deberá sujetarse al tope mencionado simplemente porque lo dice la ley, liberando al patrón de pagar la diferencia, ya que no existe norma legal al respecto que explique cómo distribuir o tratar esa diferencia. Asimismo, puede generar un esquema de inequidad entre trabajadores que desempeñen el mismo puesto con diferente antigüedad, ya que podría darse el caso de que durante el mismo reparto de utilidades anual los trabajadores que no tengan más de tres años de antigüedad sean topados al importe de tres meses, mientras que los que tengan más de esa antigüedad podrían recibir cantidades mayores a la mencionada, si es que la utilidad patronal ya distribuida individualmente superase los mencionados tres meses de salario.

FÓRMULAS DE REPARTO DE UTILIDADES VIGENTE EN MÉXICO

VS

FÓRMULA DE REPARTO DE UTILIDADES APLICABLE A MÉXICO DE ACUERDO CON PROPUESTA TEÓRICA DE RAWLS

Reparto anual de utilidades mediante mecanismo actual de la Ley Federal del Trabajo	Patrones: Noventa por ciento (90%) Trabajadores: Diez por ciento (10%)
Reparto anual de utilidades mediante propuesta teórica de Rawls	Patrones: Cuarenta y nueve por ciento (49%) o menos. Trabajadores: Cincuenta y uno por ciento (51%) o más.

Este es un ejemplo propicio de aplicación del principio de diferencia que se encuentra en la teoría de la justicia de Rawls a las normas laborales en beneficio de los trabajadores, pues implicaría que el sector obrero en las relaciones de trabajo mexicanas, tradicionalmente desfavorecido, obtenga los mayores beneficios dentro de esa relación social desigual. Sería un excelente ejemplo de equidad y equilibrio en las relaciones de trabajo.

No obstante, estimamos poco optimista pensar que en el corto plazo se adopte una medida de esta naturaleza en las relaciones de trabajo mexicanas.

La tendencia actual, como se ha expuesto, es limitar en lo posible el reparto de utilidades en beneficio de los trabajadores, incluso mediante mecanismos por los que algunos patrones manipulan datos haciendo uso de resquicios legales en leyes fiscales y laborales, para determinar las menores utilidades posibles o reportar pérdidas en su operación, o el empleo de mecanismos de tercerización del empleo,

conocidos coloquialmente como *outsourcing*, con el que se busca transferir a una persona física o moral distinta al patrón, el cumplimiento de obligaciones laborales que éste tiene con sus trabajadores.

Por cuanto hace al principio de Rawls de justa igualdad de oportunidades, se señala que la Ley Federal del Trabajo es una ley cuyos mecanismos regulan las condiciones en que se presta un trabajo, la manera en que se retribuye y asignan prestaciones sociales al empleado, la forma en que se protege al trabajador durante el desempeño del trabajo y las posibilidades que el trabajador tiene de organizarse con otros en defensa de sus intereses. Más no es una ley de fomento o conservación⁵⁴ de los empleos, por lo que no es el espacio legal para discutir políticas públicas al respecto.

De hecho, como tal no existe en México una ley de empleo o mecanismos concretos de apoyo al respecto. Solo se cuenta con algunas políticas públicas aisladas que en realidad no son trascendentes y tiene más que nada un fin propagandístico y de legitimación social de los gobiernos en turno.

Desde el punto de vista teórico, la postura de Rawls sobre justicia, en este caso justicia social, resulta atractiva en cuanto a su potencial aplicación a las relaciones laborales. El mencionado principio de justicia social, que legitima la desigualdad solo en caso de que reporte beneficios al menos favorecido es en realidad un principio de equilibrio de factible aplicación, aunque sea gradualmente, a las relaciones de trabajo mexicanas.

Habermas por su parte no presenta una propuesta de justicia *per se*, sino una mecánica social para construir esa noción de forma racional, bajo su Teoría de la acción comunicativa.

Para Habermas, la construcción de cualquier noción social, como un valor tal como la ética (concepto al que refiere Habermas a menudo, bajo influencia del

⁵⁴ La Ley Federal del Trabajo está organizada para promover que las relaciones de trabajo en desarrollo sean permanentes en general, dejando las posibilidades de empleo temporal como una excepción. No obstante, se trata de referencias legales que solo se apoyan en el mandado de ley y no en políticas públicas específicas y organizadas, por lo que el desempleo y/o el empleo precario en México son una constante.)

concepto kantiano de la ética como deber), debe tener en cuenta los intereses de la sociedad.

Es la determinación de esos intereses lo trascendente de la propuesta de Habermas. Debe lograrse mediante una “comunicación realmente igualitaria, libre de dominio, entre los afectados: mediante un consenso “racional” y no puramente “fáctico”.⁵⁵

Para Habermas, en la construcción de un concepto como justicia, que es propiamente un principio moral intersubjetivo, es más trascendente el cuidar que se construya en términos equitativos estrictamente, que el resultado en sí.

Para Habermas, la justicia como tal no constituye *per se* un valor de tipo moral o axiológico, sino un concepto abstracto que debe resultar universalmente bueno para todos, y para llegar a ello, debe construirse bajo los siguientes presupuestos.

En primer término, el consenso no puede ser declarado válido por los participantes en la discusión. Debe construirse bajo condiciones que:

- a) Garanticen que cualquier sujeto capaz de hablar pueda participar en el proceso de discusión racional.
- b) Garanticen que cualquier participante puede problematizar cualquier afirmación; introducir cualquier afirmación durante la discusión; y expresar su posición, deseos o necesidades.
- c) Garantice que a nadie se le impida bajo coacción o cualquier otra vía, el ejercicio de los derechos mencionados anteriormente.

Solo así el concepto de que se trate, en este caso el de justicia, contará con legitimidad social y política, ya que surgirá como resultado de una discusión y decisión democrática, resultado del reconocimiento recíproco de las personas como sujetos socialmente activos y capaces de construir normas válidas.⁵⁶

En cuanto a las relaciones laborales mexicanas, la Ley Federal del Trabajo establece la Conciliación (diálogo) y la negociación colectiva (a través del ejercicio

⁵⁵ *Ibidem*, pág. 218.

⁵⁶ *Idem*.

del sindicalismo), como mecanismos idóneos para la construcción de normas laborales al interior de las organizaciones.

Sin embargo, no parecen existir condiciones en el mercado laboral mexicano para que los consensos que emanen de las negociaciones laborales cumplan con los requisitos del diálogo que propone la teoría de la acción comunicativa de Habermas, pues en la construcción de soluciones extrajudiciales tanto en los procedimientos individuales como colectivos, es común ver el empleo de mecanismos de presión o formas de coacción que obliguen (no que convenzan) a las partes a forzar un acuerdo.

De hecho, el ejercicio de huelga legalmente establecido en la Ley Federal del Trabajo mexicana es un mecanismo de presión ejercida por los trabajadores, a través de la amenaza o materialización de una suspensión de labores, para el logro de sus objetivos, por lo que por diseño quedará fuera de los criterios válidos para un diálogo propuestos por Habermas.

Si bien el presente apartado presenta la recapitulación que hace esta investigación sobre pensadores que abordan conceptualmente la noción *Justicia*, concretamente la *Justicia Distributiva*, es importante revisar las ideas de Amartya Sen respecto de la *igualdad*, o mejor dicho, de las *desigualdades* en el entorno laboral, como aspecto inherente a esa justicia distributiva.

La idea de igualdad es un concepto que aparece en diversas ocasiones en las normas laborales estudiadas por este trabajo.

Por ejemplo, la idea de Igualdad Sustantiva, entendida como igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, respetando sus diferencias biológicas e igualdad de salario para trabajos idénticos⁵⁷, siempre en la tendencia de buscar mecanismos para construir espacios igualitarios dentro de las relaciones de trabajo, buscando abatir las desigualdades que de forma natural pueden presentarse en las relaciones de trabajo.

En principio, puede afirmarse que la mayoría de los pensadores de la era moderna coinciden en que la búsqueda de la igualdad es una legítima y válida aspiración para todas las sociedades.

⁵⁷ Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo

No obstante, el concepto comienza a complicarse cuando trata de definirse qué tipo de igualdad, o qué espacios sociales deben afectarse para lograr esa igualdad.

Amartya Sen ha planteado diversos ejes de discusión sobre las desigualdades que existen en nuestras sociedades.

En el *Nuevo Examen de la Desigualdad*⁵⁸, Sen discute sobre la multiplicidad de posibilidades de desigualdad en un mundo que es por esencia plural, destacando en primer término la existencia de desigualdades materiales en función de las distribución de ingresos y bienes entre las personas; pasando por las desigualdades materiales que llegan a existir entre naciones en función de su solidez tecnológica, científica y material, y discutiendo también por las desigualdades que se presentan en algunas sociedades por los roles de género.

En esencia, Sen plantea que la dinámica social en que se desarrollan los seres humanos propicia desigualdades entre las posibilidades de las personas de muy complicada superación, y que en todo caso el camino que tienen las sociedades para transitar sobre esas desigualdades es el dotar de “capacidades” a todas las personas, de manera que cuenten con un mínimo de espacio social y oportunidades para desarrollarse como personas.

Respecto del espacio social que nos ocupa, esto es, las relaciones laborales, Sen señala que la muestra representativa de desigualdad lo es la existencia de personas que laboran mucho y tienen ingresos, en relación con los que laboran poco y tienen altos ingresos.

Afirma que el análisis del fenómeno a través de la economía clásica (refiriéndose a Marx, principalmente) postulaba como conclusión que “la explotación se veía como el goce por una persona de los frutos del trabajo de otra persona”.⁵⁹ No obstante, surgía como problema el determinar quién produjo qué parte de esos “frutos”.

⁵⁸ Sen, Amartya, *Nuevo examen de la desigualdad*, 1ra. Reimpresión, Versión de Ana María Bravo, España, Alianza Editorial, 2000.

⁵⁹ *Ibidem*, pág. 137.

El diagnóstico de quién produce qué en un sistema integrado de producción no es una tarea fácil, y ésta una dificultad que también afecta a intentos posteriores -sobre la base del análisis clásico- de atribuir a cada factor de producción una porción definida del producto.⁶⁰

En la cita anterior, al haber referencia a la noción “intentos posteriores” Sen hace constar que no solo la economía clásica fracasó en proponer una alternativa aceptable para todos para definir con exactitud cuál fue el aporte de cada factor de la producción, ya sea capital o trabajo, al producto resultante sino que el problema tampoco pudo ser resuelto por la economía neoclásica, la cual incluso comenzó a dudar, en palabras de algunos autores, de que la forma tradicional de distribución de la utilidad en los procesos productivos, en los que el capital obtiene mayores ganancias, fuese injusta *per se*.

Al respecto, Sen refiere en su obra citada directamente a Peter Bauer (1981) quien, parafraseado por el propio Sen señaló que “no es en absoluto evidente que deba considerarse injusto que tengan mayores ingresos los que producen más”.

Puede apreciarse la posición dialéctica que presenta la teoría marxista clásica de explotación del hombre por el hombre, superable según su dicho con la apropiación del proletariado de los medios de producción para crear un estatus de igualdad total, con las posturas del Siglo XX, representadas por el mencionado Bauer y otros con mayor difusión como el mismo Sen o Rawls, los que, cada uno desde su perspectiva, consideran tolerable la mecánica de distribución de la riqueza generada por el trabajo que favorece los ingresos del capital patronal.

Es esa misma confrontación la que se aprecia en los postulados de la Ley Federal del Trabajo, y la que explica cómo en ciertas épocas ha vivido transformación en claro apoyo a la posición obrera, como las reformas laborales de 1970 y 1980, o bien, otras en las que la posición patronal ha sido beneficiada con los cambios, como lo fue la reforma de 2012.

⁶⁰ *Idem.*

Asimismo, también destaca el hecho de que la legislación laboral no considera a la distribución de riqueza laboral a la que hace referencia Sen como un mecanismo de desigualdad, sino de desequilibrio.

Es importante la diferencia entre los dos conceptos: Mientras hacer referencia a las desigualdades existentes en este rubro económico tiene un matiz de tinte ético o moral; el concepto desequilibrio no presenta esas características axiológicas, sino que pretende reflejar la existencia de un problema que impide un desarrollo correcto de un proceso o un sistema de producción.

De ese desequilibrio hablaremos más adelante, centrándonos en este momento en destacar que el concepto desigualdad en la Ley Federal del Trabajo, tiende a hacer referencia al estado de desventaja que puede presentarse en los trabajadores entre sí, como ya se destacó con anterioridad al hacer referencia a la igualdad sustantiva y al principio de igualdad de salario entre trabajos iguales.

Sobre esta última idea, Sen afirma que el propio Marx dudaba de la validez de este principio de igualdad de salario. Sen argumenta que Marx se cuestionaba si era posible establecer un mecanismo efectivo para poder catalogar a los trabajadores, y a partir de ello, establecer quienes son iguales (o quienes tienen diferencias) entre sí.

En ese sentido, destaca que las necesidades de cada trabajador, en función de sus responsabilidades sociales (si tiene familia que sostener, si la zona en que vive resulta económicamente accesible o no en relación con las de otros trabajadores) impedía establecer parámetros para evaluar la igualdad.

Esta investigación no concuerda con la forma de Marx (o por lo menos con la forma en que Sen parafrasea a Marx) de plantearse el problema de la igualdad, pues al incluir consideraciones extralaborales como las necesidades materiales de cada trabajador, crea un escenario de imposible evaluación.

En realidad, el problema sobre la ecuación laboral “a trabajo igual, salario igual” debe vislumbrarse bajo criterios de eficiencia laboral, y si puede generar un estatus que, si no es de igualdad al cien por ciento, por lo menos si reduce significativamente la brecha de desigualdad entre trabajadores. En concreto, sería un esquema de igualdad basado en el mérito laboral.

Aquí vale la pena distinguir entre los términos “igual” e “idéntico”.

La premisa laboral habla de “trabajo igual”, que supone la realización de las mismas labores por parte de un grupo de trabajadores.

Dicho de otro modo, si en una fábrica existen dos empleados (por ejemplo, ensambladores) que desarrollan la misma tarea, bajo condiciones iguales en términos de lugar de trabajo, ambiente de trabajo, funciones, etc., se espera que su esfuerzo y desempeño arrojen el mismo resultado.

Sin embargo, ello no implica que la ejecución de las labores sea idéntica o una réplica entre sí de una a otra, pues ello daría mayor relevancia al detalle bajo el que se gesta la mencionada ejecución, sobre el efecto que se espera de dicho trabajo.

Más allá de esa consideración, lo importante en esta reflexión es la premisa que sostiene el derecho laboral en el sentido de propiciar la igualdad entre trabajadores, ya sea sustantiva entre hombres y mujeres, o bien la igualdad de salario. En concreto, bajo sus propios términos impulsa que exista justicia entre trabajadores.

Ello significa tratar a los trabajadores como iguales, y otorgarles las mismas oportunidades y beneficios implica aplicar justicia entre los trabajadores (en concordancia con la noción básica de justicia aristotélica).

Esto puede ser cuestionable o incluso generar perjuicio en aras de la búsqueda de la igualdad entre trabajadores, como lo comenta Marcelo Alegre cuando refiere como una perversión de la búsqueda de la justicia el “nivelar para abajo”.⁶¹

Utiliza como ejemplo el fenómeno de huelga como un mecanismo legal de presión por parte del patrón al trabajador, mediante el cual los trabajadores están dispuestos a poner en riesgo tanto el bienestar del patrón (afectado por la suspensión de labores) como el propio (pérdida de salarios durante el tiempo de huelga), a efecto de obtener beneficios. Es decir, iguales en condiciones, aunque ninguno resulte beneficiado.

⁶¹ Alegre, Marcelo, *Igualdad, derecho y política*, 1ª. Edición, México, Editorial Fontamara, 2010, pág. 53.

A pesar de que la igualdad en el trabajo tiene un valor ético como axioma, es predominantemente una variable de corte material, que puede evaluarse e incluso medirse. Caso distinto es el de la dignidad, la cual tiene rasgos fundamentalmente éticos.

En resumen, la reflexión sobre las condiciones de los trabajadores que plantea la filosofía política contemporánea rechaza los postulados marxistas en el sentido de que la plusvalía o utilidad generada en los procesos de producción es irremediabilmente generada por el trabajo. Consecuentemente rechaza la idea de que esté comprobado que la distribución de la riqueza mencionada, cuya mayor parte suele quedar en manos de los patrones, resulta un mecanismo *injusto* o incorrecto, o una forma de abuso por parte de éstos.

Asentado lo anterior, el pensamiento contemporáneo plantea como tolerables los esquemas sociales de distribución de riqueza material no igualitarios, siempre y cuando en los espacios sociales (para interés de esta investigación, los espacios laborales) sean escenarios de igualdad de oportunidades y desarrollo para las personas en condiciones de desventaja.

Es decir, para la filosofía política contemporánea la mejor posición de los patrones en la distribución de ganancias generadas por las relaciones de trabajo no constituye un esquema *injusto*, sino una condición natural del desarrollo económico.

No obstante, esa mejor posición patronal les impone a éstos un deber (predominantemente ético) de coadyuvancia en la mejora de las condiciones laborales.

Una idea que se ha traducido en el siglo XXI en el rediseño ideológico de conceptos ligados al derecho del trabajo ampliamente debatidos en el Siglo XX como *Justicia Social* o el *Equilibrio entre los Factores de la Producción* y el surgimiento en el Siglo XXI del concepto de *Trabajo Digno y Decente*, del cual hablaremos más adelante.

Asimismo, destaca como hallazgo de esta investigación, identificar que la noción de justicia tiene una relación directa con los conceptos *derecho* e *igualdad-desigualdad* y la concepción que de éstos tienen las colectividades humanas.

Puede decirse que las diversas concepciones de justicia son en realidad, formas de racionalizar las desigualdades y hacerlas compatibles con la organización social.

1.8. Nociones contemporáneas sobre Justicia desde el campo de la filosofía del derecho y su relación con la ideología laboral mexicana

Tradicionalmente, los pensadores más reconocidos que han dedicado tiempo al análisis de las cuestiones jurídicas bajo nociones positivistas del derecho, al pronunciarse sobre el concepto *Justicia* y lo que debería (o podría) ser, anteponen la racionalidad y funcionalidad del derecho como un orden sistémico, por sobre las cuestiones axiológicas o morales relacionadas con lo que puede ser considerado justo en una sociedad.

En el caso de Hans Kelsen, “el Derecho, considerado como categoría ética, equivale a la Justicia”.⁶²

Kelsen se refiere a una forma de derecho más pura, más idealista, y considera necesario no confundirla con la legalidad, que a menudo no expresa la noción de lo que es justo.

Para Kelsen, la Justicia (y consecuentemente el Derecho como categoría ética) es un valor absoluto, no determinable por la teoría jurídica, no accesible al conocimiento racional.

Para comprobar ello, hace un comparativo entre el Derecho natural conservador, que promulgaba que los ordenamientos y principios que proponía eran natural y universalmente *justos*, y el Derecho natural revolucionario, que por sistema ponía en duda la validez del derecho positivo.

Esta parece una postura ambigua comparada con la tendencia de pensamiento de Kelsen, caracterizado por su apego al ejercicio reflexivo y poco proclive a recurrir a nociones metafísicas para sus análisis. Para María Enriqueta Ponce Esteban, la postura de Kelsen es extraña, viniendo de un pensador que

⁶² Kelsen, Hans, *Teoría Pura del Derecho*, Traducción Luis Legaz, Tercera Edición, México, Editorial Colofón, 1990, pág. 17.

dedico su vida a la construcción de una teoría del derecho basada en argumentos analíticos y racionales.⁶³

Para esta investigación la idea tiene un aporte nulo para la discusión de las normas laborales mexicanas.

H.L.A. Hart, en su obra “El concepto del derecho”, caracteriza a la justicia como un propósito o aspiración que debe tener la norma jurídica cuando surge (o bien el proceso de acción legislativa que la va a construir) por el cual las leyes deben tener como finalidad establecer un estatus de igualdad (o desigualdad) aplicable a las diferentes situaciones que dan vida a las sociedades, particularmente en la distribución de obligaciones y beneficios.

Para Hart la justicia es una manera de procurar la construcción de un trato proporcional en las relaciones sociales, en el sentido de que se intente “tratar los casos iguales de la misma manera” del mismo modo que lo correcto es “tratar los casos diferentes de diferente manera”, en el entendido de que debe ser el Derecho (como sistema jurídico) el que construya esas similitudes o diferencias.

Enfatizando su tendencia positivista, Hart señala que esa construcción de justicia no tiene necesariamente una relación directa con lo que se puede considerar “bueno” o “correcto”.

Esto es, para que sean justas, la construcción de las normas jurídicas debe perseguir el establecimiento de un estatus de trato equilibrado o proporcional establecido bajo criterios aportados por el propio derecho, mas no necesariamente bajo criterios de equidad o de orden moral.⁶⁴

Dicho de otra forma, si normas jurídicas como la Ley Federal del Trabajo mexicana conciben como una forma de administrar justicia la existencia de criterios de equidad o balance entre las posiciones de patrones y trabajadores (como la fijación de un salario mínimo o reparte de utilidades); ello resulta justo no porque esté alineado a criterios morales o éticos, sino porque ese modelo promueve una forma de equilibrio o proporción en la asignación de derechos y obligaciones entre las partes que constituyen una relación de trabajo.

⁶³ Ponce Esteban, María Enriqueta, Op. Cit. Pág 215

⁶⁴ *Ibidem* 216.

Para Ronald Dworkin hablar de justicia es simplemente hablar de lo que cada individuo o sociedad considera que es justo, en una especie de relativismo jurídico. En ese sentido, reconoce la existencia de diferentes versiones de lo que se puede considerar justicia, y la importancia de revisarlas como acervo para la construcción de la que será aplicable a una comunidad.⁶⁵

No obstante, estima que existe una suerte de acuerdo mínimo de fundamentos básicos que debe atender todo sistema de normas para poder considerarse como justo.⁶⁶

Con sustento en los postulados sobre construcción de justicia de John Rawls, Dworkin concluye que las nociones sobre este valor deben ser construidas por las comunidades bajo el supuesto de que todos los participantes de ese grupo social tienen derecho (se sobreentiende que de manera natural) a “igual consideración y respeto en el diseño de las instituciones políticas”.⁶⁷

En esa lógica, establece que la teoría de los derechos fundamentales constituye la referencia teórica más adecuada para asignar un espacio mínimo de protección a los individuos, y que por lo mismo deben ser irrenunciables.⁶⁸

Estas mismas condiciones de respeto y consideración hacia todos los ciudadanos, deben verse reflejadas en la construcción de mecanismos de igualdad de oportunidades y reparto de libertades, elementos asociados comúnmente a las diferentes teorías que existen en materia de justicia distributiva.⁶⁹

Para efectos del estudio que hace esta investigación sobre la Ley Federal del Trabajo, la aportación de Dworkin es la consolidación de esa tendencia que empieza a vislumbrarse en todos los pensadores modernos que abordan las nociones de *de justicia, justicia social o justicia distributiva*, a conceptos como equidad, equilibrio y proporción, así como igualdad de oportunidades.

⁶⁵ Dworkin, Ronald, *El Imperio de la Justicia*, Segunda Edición, Traducción Claudia Ferrari, España, Editorial Gedisa, 2012. Pág 62-64.

⁶⁶ *Idem*.

⁶⁷ Dworkin, Ronald, *Los Derechos en Serio*, Segunda Edición, Trad. Martha Guastavino, España, Editorial Ariel S.A. Barcelona, 1989., Pág 234-275.

⁶⁸ *Idem*

⁶⁹ Dworkin, Ronald, “*El Imperio de la Justicia*” *cit.*, págs. 62-64.

Por su parte, Robert Alexy, siguiendo el trabajo de Habermas, no construye una teoría o disertación muy elaborada sobre la justicia, pero si considera a este concepto como parte de las finalidades fundamentales que debe perseguir el derecho, de acuerdo con su teoría de la argumentación jurídica.

Al estructurar la dinámica de justificación interna que debe sustentar un discurso jurídico⁷⁰, Alexy señala que debe atenderse a un principio de *justicia formal*, el cual “exige que se observe una regla en la que se establezca una obligación, según la cual todas las personas que se ubiquen dentro de una misma categoría deban ser tratadas de la misma forma”.⁷¹

Esto significa que, para Alexy, al igual que para muchos de los tratadistas citados en esta investigación, el concepto *justicia* está directamente relacionado con la atención a algún tipo de forma de igualdad, en este caso, la que refiere a que personas que se encuentren en un mismo supuesto, reciban por ese solo hecho el mismo trato. Dicho de otro modo, es generalmente aceptado pensar en creación y respeto de estatus de igualdades entre las personas como el camino para la construcción de esquemas sociales justos.

1.9. La juridificación del reconocimiento obrero en la era moderna

Una vez discutido el aspecto teórico del concepto *trabajo* y del concepto *justicia*, es de utilidad para esta investigación el conocer, desde el punto de vista sociológico, los antecedentes del derecho del trabajo a nivel general.

Previo a entrar en la revisión de esos antecedentes, es importante asentar que el análisis previo ha dado cuenta de que, en la época actual, las nociones que

⁷⁰ De acuerdo con Víctor Rojas Amandi, “El discurso jurídico para Alexy tiene por objeto llevar a cabo la justificación de una norma o de una afirmación normativa, esto es, de un juicio jurídico. Existen dos clases de justificación jurídica: la justificación interna y la justificación externa. En la justificación interna se trata de determinar si una afirmación normativa se puede derivar, desde un punto de vista estrictamente de lógica formal, de las premisas que se hacen valer. El objetivo de la justificación externa es la demostración de la verdad del contenido de las premisas”.

Rojas Amandi, Víctor, *La ética discursiva en las teorías del derecho de Habermas y Alexy*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, págs. 168

⁷¹ *Idem*.

más comúnmente se asocian al concepto *justicia social*, caracterizada como una modalidad de la *justicia distributiva* hecha notar desde la época aristotélica lo son *equidad, proporcionalidad, equilibrio e igualdad de oportunidades*.

Y han tomado mayor importancia en la época contemporánea a causa de una dinámica social en México y en general en las sociedades occidentales, que propició la implementación de formas de *reconocimiento* al valor que aporta la parte trabajadora a la relación de trabajo y la riqueza que ésta genera.

Esto quiere decir que el surgimiento y consolidación de normas laborales a nivel mundial y mexicano no son resultado de una concesión o cesión de derechos surgida naturalmente de los patronos hacia los trabajadores, sino que son fruto de esfuerzos de activismo e intelectuales por parte del sector obrero y sus partidarios por conseguir o lograr el reconocimiento antes mencionado.

El derecho laboral o “del trabajo” en la modernidad, es resultado de un proceso de juridificación de un fenómeno de acción política y reivindicación social llevado a cabo principalmente en Europa y América durante los Siglos XIX y XX por los sectores poblacionales compuestos por trabajadores industriales.

A la fecha, sus postulados ideológicos básicos tienen un alto grado de recepción en numerosos sistemas jurídicos estatales, además de que existen instituciones de alcance multinacional, como la Organización Internacional del Trabajo, cuyos lineamientos de acción estipulan que se avocarán al estudio, protección y mejoramiento de la clase obrera⁷².

A diferencia de ramas jurídicas como la civil y penal, que han construido su marco ideológico y han ido evolucionando gradualmente en escenarios de relativa estabilidad social; la conformación de los principios del derecho laboral vigente tienen su nacimiento en un escenario turbulento, en el que el sector trabajador logró

⁷² El artículo 1o de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece como propósito "trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución." Por su parte, el Preámbulo de dicha Constitución reconoce como objetivo el logro de paz universal, a través de la justicia social, reconociendo como amenaza la injusticia miseria y privaciones para un gran número de seres humanos., así como la búsqueda de esfuerzos de todas las naciones por la protección de los derechos laborales.

organizarse de forma tal que ejerció presión en diversas formas al binomio patrón-gobierno, a fin de acrecentar su participación en el disfrute de los beneficios o riquezas generadas por la actividad económica que surge a partir del trabajo.

Puesto que el derecho laboral es la consecuencia jurídica del movimiento social obrero conocido como “lucha de clases” llevada a cabo principalmente en Europa, existe en su composición un alto componente axiológico que lo distingue y aleja del derecho común o civil (considerando su antecedente) y le asigna la esencia que hoy se le conoce.

1.10. El derecho del trabajo como derecho social

A diferencia de las formas clásicas (antiguas) de pensar sobre la justicia, en particular en su variante de justicia distributiva, en las que la noción central era el trato de igualdad entre personas en un sentido más bien formalista; las reflexiones contemporáneas sobre *justicia distributiva* parten de admitir que dentro de las sociedades existe un reparto desigual de bienes materiales, así como un estatus de desigualdad de oportunidades de desarrollo para las personas, y de que dicha cuestión constituye una problemática por resolver.

Este es el gran cambio entre la visión contemporánea con respecto a la visión clásica de *justicia distributiva*: considerar que la distribución dispareja de bienes y oportunidades constituyen una problemática social a atender.

Si bien dicha problemática es observada y analizada en mayor medida por la filosofía política, lo cierto es que la filosofía del derecho también ha constituido nociones teóricas al respecto, bajo la denominación de derechos sociales.

Recasens Siches explica que, a diferencia de los derechos individuales, que en esencia imponen limitaciones al Estado y terceros con el propósito de respetar el libre desarrollo del individuo; los derechos sociales exigen del Estado (e incluso de ciertos sectores sociales) una actividad positiva, un hacer o contribuir en favor de sectores sociales desprotegidos.⁷³

⁷³ Recasens Siches, Luis, Op. Cit, p. 600.

Los derechos sociales buscan dar voz y protección a grupos socialmente reconocidos como vulnerables (trabajadores, campesinos, migrantes, minorías raciales, etc.). Sin embargo, el grupo social cuya protección inició la proliferación de estas ideas es el sector obrero.

Esos derechos sociales buscan colocar al individuo que forma parte de un sector desprotegido (como lo es el trabajador) en una posición de desarrollo material que le permita hacer realmente efectivos otros de sus derechos individuales.

Por ejemplo, la protección que otorga al trabajador el acceso a un salario mínimo, a los beneficios inherentes a la seguridad social que implican atención de la salud y protección económica durante su vejez mediante una pensión garantizada por mecanismos estatales, a la posibilidad de acceso a la vivienda mediante el mecanismo del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), que son en general, derechos sociales; coadyuva a que esté en mejores condiciones para disfrutar de modo efectivo de otros derechos individuales, como el acceso a la educación, al entretenimiento, a la libertad de tránsito.

En cuanto al carácter de derecho social que tendría el derecho del trabajo, es evidente que el sector desprotegido es la parte obrera en la relación del trabajo, y que de quien se espera, por mandato de ley, esa actitud positiva de apoyo es de la parte patronal y del Estado, simultáneamente.

En donde existe una mejor posibilidad de que tanto Estado como patronos coadyuven en beneficio del trabajador, es en materias relativas a la remuneración, al establecimiento de jornadas de trabajo que no resulten excesivas, a la creación de mecanismos de seguridad social, etc. Sin embargo, el *derecho al trabajo* resulta una dimensión mucho más compleja de analizar.

Para Recasens Siches no resulta complicado estructurar mecanismos que permitan al trabajador acceder a las dos siguientes dimensiones de lo que significa el *derecho al trabajo*:

- a) La posibilidad de que la persona busque y tenga libertad de elección en el trabajo.
- b) La posibilidad de que a la persona no se le impida trabajar.

Sin embargo, la dimensión del *derecho al trabajo* que para él resulta de complicada consecución es la de garantizar a todas las personas acceso al trabajo (algo a lo que refirió con brevedad esta investigación anteriormente al discutir sobre la teoría de Rawls). Recasens Siches se plantea varias preguntas ¿Quién debe garantizar empleo para todos? ¿Los patrones o el Estado? ¿Cuáles serían las condiciones mínimas de ese empleo garantizado, en cuanto ingreso, duración garantizada del empleo, etc?

Al respecto, concluye que la dimensión del *derecho al trabajo* mencionada es de imposible consecución en las condiciones económicas de las sociedades occidentales, y que la única alternativa material real es la implementación de mecanismos como seguros de desempleo (que existen en algunas sociedades, no en la mexicana); no como una solución al problema del desempleo, sino más bien como un mecanismo de apoyo ante la falta de ingresos económicos de las personas desempleadas.⁷⁴

Es en esta parte en donde el estudio del derecho del trabajo se acerca a las nociones teóricas de Recasens Siches sobre *justicia social*.

Para él, esta modalidad de justicia es de carácter humanista, orientada a coadyuvar en lo posible en el bienestar material del trabajador, no como fin, sino como la creación de condiciones para el disfrute de otros derechos primordiales, como la libertad, la igualdad y el acceso a oportunidades de desarrollo.⁷⁵

Promulga tres *principios estimativos* o *directrices ideales* para progresivamente reformar los ordenamientos jurídicos a fin de coadyuvar con la justicia social:

- 1) Reconocer el derecho al producto íntegro del trabajo. Cabe destacar que rechaza que ese derecho se defina bajo la postura marxista (sin explicar en esencia a que se refiere), y estableciendo que debe definirse el valor individual que cada atributo que tiene el trabajo merece, refiriéndose expresamente a su dirección intelectual, labor de organización, riesgo y amortización de los instrumentos, etc.

⁷⁴ *Idem*, págs. 608-610.

⁷⁵ Recasens Siches, Luis, Op. Cit. Pág. 530.

- 2) Reconoce la necesidad de establecer una base mínima de beneficios laborales para el trabajador, a fin de propiciar una vida relativamente decente, como lo es la existencia del salario mínimo, descanso, asistencia social, acceso a educación e instrucción, etc.
- 3) Reconoce la necesidad de que exista trabajo para todos y en lo posible, que ese trabajo sea acorde con capacidades y aptitudes el sujeto.

En general, encarga al Estado la tarea de reformas los ordenamientos jurídicos para la consecución de estos objetivos.⁷⁶

En realidad, en cuanto al trabajo y la dimensión ideológico-jurídica de éste, Recasens Siches no hace aportaciones revolucionarias y se limita a reiterar las posturas ideológicas más comunes en apoyo al trabajador.

Asimismo, para esta investigación resalta que Recasens Siches, al formular su propuesta de valorización del trabajo, no se pronuncia respecto a beneficios o aportaciones que al mismo hace a la parte obrera encargada del trabajo físico, sino solo en destacar los aportes que al trabajo hacen las tareas intelectuales o de mando.

Más allá del acuerdo o desacuerdo que se pueda tener con la postura de Recasens Siches, lo relevante en su reflexión es advertir la relevancia del surgimiento del Derecho Social en el Siglo XX, reconociendo como la primera modalidad nacida del mismo al Derecho del Trabajo.

Asimismo, advertir que la esencia de esta clase de derecho es la creación de oportunidades de desarrollo a grupos sociales en desventaja.

En el caso laboral, referido claramente a la desventaja económica de los trabajadores, pero ya en sus formas contemporáneas, el derecho social ha evolucionado y hoy, además de la protección laboral, busca crear alternativas de auxilio a grupos vulnerables no afectados necesariamente por condiciones económicas, como pudieran ser migrantes o personas afectadas por imposición de ideologías de género, racismo, condición étnica, etc.

⁷⁶ *Idem*, pág. 531.

CAPITULO 2.- EL CONCEPTO “DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO” Y SU POSTURA IDEOLÓGICA EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL MEXICANA

2.1. Aproximación doctrinal al concepto "Derecho del Trabajo"

Derecho del Trabajo, Derecho Obrero o Derecho laboral son denominaciones que comúnmente utilizan los operadores jurídicos y la academia mexicana especializada en Derecho, para referirse al conjunto de normas jurídicas, jurisprudencia, reflexiones teóricas y en general, a todo conocimiento jurídico que derive de la aplicación de los ordenamientos legales en materia laboral que existen en nuestro país.

Dado que esas denominaciones se emplean indistintamente como sinónimos dentro del lenguaje jurídico, sin que exista una diferencia significativa que permita inferir razonablemente que son excluyentes entre sí o que refieren a diferentes cosas, esta investigación los emplea indistintamente para referirse a la idea que en general representan.

No existe una definición⁷⁷ universalmente aceptada sobre lo que es el Derecho del Trabajo. La legislación no propone un concepto al respecto.

Tampoco la jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación ha postulado una “oficial” o válida, posiblemente porque su uso cotidiano dentro del medio jurídico hace suponer que su significado es *de facto* comprensible o que no requiere de clarificación.

La academia jurídico-laboral mexicana es el sector que ha dedicado más esfuerzos epistémicos por esbozar propuestas para su definición. De su trabajo se desprenden reflexiones trascendentales para la comprensión de la idea que representa el Derecho del Trabajo.

⁷⁷ El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española propone definir el término “Definición” como: Proposición que expone con claridad y exactitud los caracteres genéricos y diferenciales de algo material o inmaterial. <http://dle.rae.es/?id=C2nxHO5> Consultado el 19 julio 2023.

Entre los consensos que se identifican a partir del análisis de las diversas definiciones doctrinarias sobre lo que es el Derecho del Trabajo mexicano, se aprecia una tendencia a estructurarlas bajo criterios funcionalistas y que pueden representarse en lo general bajo la siguiente fórmula:

SISTEMA - NORMA - FINALIDAD

Esto es, más allá de las diversas concepciones teóricas o ideológicas de cada estudio del Derecho del Trabajo, el punto de coincidencia es su concepción estructural de esa rama jurídica como:

1. Un conjunto armónico, un accionar sistémico o un orden.

¿De qué?

2. De instrumentos llamados normas jurídicas.

Como se aprecia más adelante, algunos teóricos consideran que los elementos instrumentales del conjunto no solo serían las normas, sino otros conceptos como “principios o instituciones”. Aun considerando como posibilidad esa variable, las normas siguen siendo la parte esencial que compone el sistema.

¿Cuál es la esencia de esas normas?

3. Su finalidad. En esta parte, para los estudiosos jurídico-laborales mexicanos no resulta relevante la composición o estructura de las normas, sino su intención, esto es, cómo es que se pretende que dichas normas influyan en el comportamiento social en los espacios de convivencia humana que constituyen las relaciones de trabajo.

ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO BAJO CRITERIOS FUNCIONALISTAS



Otra coincidencia identificada, un tanto evidente, es la tipificación de las relaciones laborales como el espacio de acción social a regular.

Aunque algunos académicos no designan a las relaciones de trabajo como el objeto de estudio primordial del Derecho del Trabajo, sino “al trabajador y el marco de derechos para su protección”, lo cierto es que ese “marco de derechos” está circunscrito exclusivamente a la interacción social en que se generan esas relaciones, lo que hace viable postular esta conclusión.

Otro de los elementos de coincidencia importantes que deriva de las propuestas definitorias de los estudiosos del Derecho del Trabajo, es que, aunque no lo señalan expresamente, construyen sus definiciones delimitando el campo de acción de esa rama jurídica a los espacios sociales regulados por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal y su normatividad reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

Ello implica que existe una opinión común en la academia mexicana laboral, de que todas aquellas relaciones de trabajo remuneradas que no se regulan por esa legislación, como lo puede ser el trabajo en el sector público federal⁷⁸, estatal o municipal,⁷⁹ el trabajo prestado en forma independiente o de servicios profesionales, o el trabajo que se presta en labores de seguridad pública, no son parte del “Derecho del Trabajo”.

Lo cierto es que es erróneo considerar que esas relaciones no puedan ser calificadas como de índole laboral. Lo que en realidad significa es que no existe un

⁷⁸ Regulado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio al Estado.

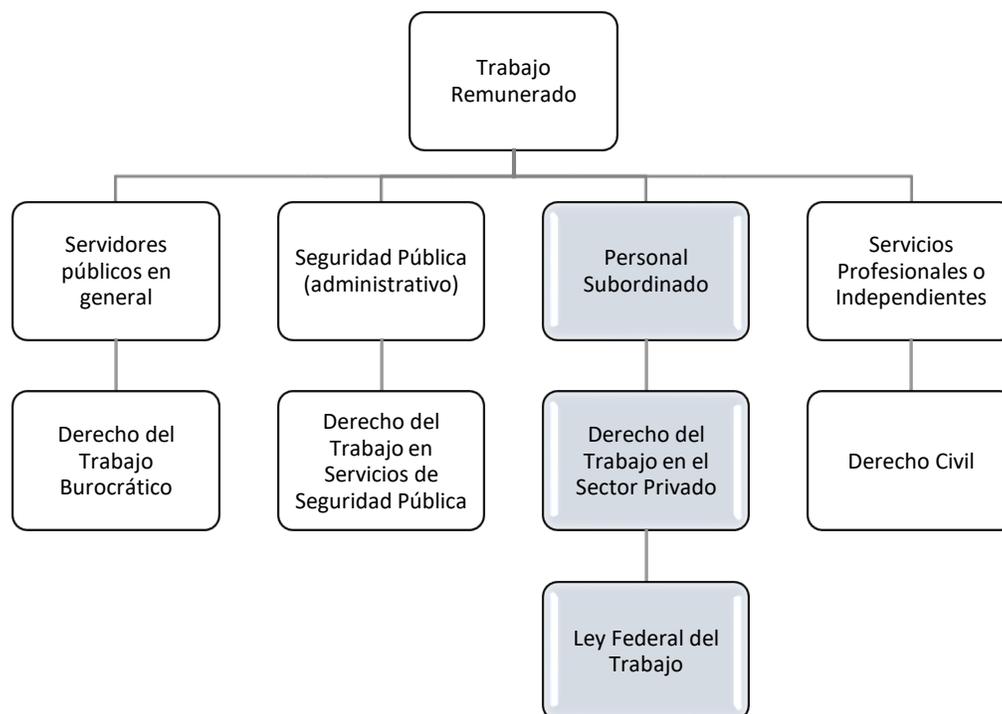
⁷⁹ El trabajo en el servicio público local (estatal y /o municipal) se regula por lo que disponen los artículos 116 y 115 de la Constitución General.

“Derecho del Trabajo” totalizador o integrador, sino varios tipos de “Derecho del Trabajo”, rompiendo con ello cualquier posibilidad existencia de unidad conceptual, visión holística o integral para esa rama jurídica.

En consecuencia, es factible postular la existencia de

- 1) Un “Derecho del Trabajo Burocrático” para servidores públicos en general;
- 2) Un “Derecho del Trabajo en Servicios de Seguridad Pública”, de naturaleza administrativa;
- 3) Una regulación para un tipo de trabajo denominado “servicios profesionales o independientes”, a cargo del Derecho Civil; y
- 4) Un “Derecho del Trabajo en el Sector Privado”, regulado por la Ley Federal del Trabajo.

TIPOS DE “DERECHO DEL TRABAJO” (REGULACIÓN LABORAL) EN MÉXICO



Así visto, las dos tendencias generales identificadas del análisis a la doctrina laboral para la construcción de un concepto de Derecho del Trabajo son:

- a) Funcionamiento bajo la estructura SISTEMA-NORMA-FUNCIÓN
- b) Delimitación del rango de acción exclusivamente a las relaciones de trabajo subordinadas y propias del sector privado de la economía.

Se corroboran estas conclusiones a partir de verificar los siguientes ejemplos sobre cómo los estudiosos del Derecho del Trabajo, cada uno desde su perspectiva, esbozan propuestas para su definición:

Alberto Trueba Urbina señala que el Derecho del Trabajo “es el derecho social, es el conjunto de principios e instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”⁸⁰. Es el “conjunto de principios, normas e instituciones, que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁸¹

Trueba recurre a la lógica estructural sistema-norma-función para establecer su propuesta, asignando como función para el Derecho del Trabajo la de proteger y reivindicar al trabajador.

Al ubicar en el mismo nivel jerárquico tanto a normas, principios e instituciones, Trueba opina que se debe considerar a estos tres elementos jurídicos como componentes independientes del Derecho del Trabajo funcionando en conjunto.

Sin embargo, en su propuesta no aporta datos o referencias que permitan identificar los motivos por los que los principios e instituciones deben distinguirse de las normas, o por las que se deben considerar elementos extra normativos o excluyentes de las mismas. En resumen, la distinción entre normas, principios e instituciones que sugiere, resulta más cercana a un esfuerzo retórico por presentar una definición grandilocuente, que a una conclusión teóricamente sostenible.

⁸⁰ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1970, p.155.

⁸¹ Trueba Urbina, Alberto, *Óp. cit.* 1980, pág. 135., citado por Dávalos José, *Derecho del Trabajo I*, México, Porrúa, Séptima Edición 1997, págs. 40 y 43.

Mario De la Cueva, a quien se le reputa como autor principal y padre intelectual de la Ley Federal del Trabajo⁸², define al Derecho del Trabajo como “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁸³. Señala De la Cueva que, en su acepción más amplia, el Derecho del Trabajo “se entiende como una congerie⁸⁴ de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁸⁵

También esta propuesta definitoria del Derecho del Trabajo se estructura bajo la fórmula sistema-norma-función.

A diferencia de Trueba Urbina, influenciado por la ideología de reivindicación y dignificación del trabajador, para De la Cueva el elemento distintivo que permite identificar la naturaleza del Derecho del Trabajo es su finalidad de contribuir a la realización de la justicia social dentro de un marco de “equilibrio” entre el trabajo y capital. Cabe destacar que no delimita o define previamente qué se debe entender por justicia social o en qué consiste ese marco de equilibrio.

Por ello, es que esta investigación destina apartados posteriores a la comprensión y delimitación conceptual de las ideas “equilibrio entre el trabajo y el capital” o “equilibrio entre los factores de la producción”, al igual que la noción “justicia social”, recogiendo la perspectiva de De la Cueva y de otras fuentes válidas.

En una lógica similar, Rubén Delgado Moya, aunque renuncia a proponer una definición para el Derecho del Trabajo, no repara en señalar que, “por provenir de Derecho Social del Presente, es un derecho fundamentalmente reivindicador de las clases económicamente débiles, que integrantes como son de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y distributivo de las riquezas materiales, ya pronto al

⁸² Delgado Moya, Rubén, *El Derecho Social del Presente*, México, Porrúa, 1977, pág. 348.

⁸³ De la Cueva, Mario, *Op. cit.* Pág. 85, citado por Dávalos José, *Derecho del Trabajo I*, México, Porrúa, Séptima Edición 1997, pág. 40.

⁸⁴ Congerie: Acumulación, amontonamiento. Ver Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (sitio web) Consultado el 3 de agosto de 2022. <https://dle.rae.es/congerie>

⁸⁵ De la Cueva, Mario, *Op. cit.* 1969, pág. 263, citado por Dávalos José, *Derecho del Trabajo I*, México, Porrúa, Séptima Edición 1997, pág. 43.

socializar el capital, alcanzarán la aplicación de una mejor justicia, la factible en este orbe, o sea la social”⁸⁶.

Al no proponer una definición estricta, se desconoce si Delgado Moya convalida o rechaza la idea del funcionamiento del Derecho del Trabajo bajo la lógica sistema-norma-función. Lo que destaca de su aportación es que hace un mayor énfasis en el entorno ideológico en que comúnmente se ubica a la Ley Federal del Trabajo, y “perfila a la socialización del capital” como mecanismo propicio para la consecución de la justicia social, postulado claramente afín a la ideología marxista.

Néstor de Buen Lozano señala que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁸⁷

Para construir su definición, De Buen adoptó una postura eminentemente positivista y se ciñó a los elementos que le proporcionó el texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en sus artículos 2, 8 y 20.

De Buen también recurre a la fórmula sistema-norma-función para explicar su concepto. Un aporte valioso en su definición es que delimita el alcance del Derecho del Trabajo a las relaciones que derivan de “la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales.”

Con ello, De Buen excluye del Derecho del Trabajo a las labores que no tienen esas características, como lo es el trabajo en prisión, establecido como sanción penal, o los servicios remunerados que se prestan sin subordinación o en forma independiente, como *a priori* se catalogan los servicios profesionales.

Si bien no clarifica formalmente si el alcance del Derecho del Trabajo incluye a servicios laborales tanto del sector privado como del sector público, al constreñir su definición a interpretar las normas de trabajo que provienen de la Ley Federal del

⁸⁶ Delgado Moya, Rubén, op. cit. pág.130.

⁸⁷ De Buen, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Decimoséptima Edición, México, Editorial Porrúa, 2006, pág. 138.

Trabajo (que es reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional y que no contempla los servicios laborales en el sector público), postula indirectamente que el Derecho del Trabajo tiene como alcance exclusivo la regulación del trabajo en el sector privado.

En suma, se atiende rigurosamente a lo que la Ley Federal del Trabajo le aporta para construir su definición, lo que tiene como consecuencia delimitar el alcance del Derecho del Trabajo exclusivamente a los sujetos regulados por dicha Ley, dejando entrever que la construcción de una definición para ese concepto necesariamente debe partir de la que esa normatividad postule.

Otro rasgo importante de la propuesta de De Buen es que su definición postula valores a partir de reconocer su enunciación dentro de la legislación, no por influencia ideológica o social externa. Esto es de suma importancia, pues impone necesariamente la revisión y análisis del trabajo legislativo que los positivizó, y descarta recurrir a elementos ajenos a este proceso para descubrir su significado.

Alfredo Sánchez Alvarado propone la siguiente definición: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquél que presente un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino."⁸⁸

Sánchez, al igual que Trueba, enfatiza una división/exclusión entre principios y normas. Se inscribe al igual que la mayoría, en la tradición proteccionista en favor de los trabajadores, e incorpora un nuevo elemento a la doctrina sobre la materia, no visto en otras definiciones: el intervencionismo del Estado como factor de influencia en la construcción del Derecho del Trabajo. Esta referencia es importante, pues más adelante la investigación constatará el grado de relevancia que tiene la injerencia gubernamental en las decisiones relevantes para el orden jurídico laboral mexicano.

⁸⁸ Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Edit. Oficina de Asesores del Trabajo, 1967, primer tomo, volumen I, pagina 36.

José Dávalos señala que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁸⁹ Dávalos se limita a proponer una definición del Derecho del Trabajo que prácticamente transcribe el enunciado original del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo⁹⁰.

No obstante, esa falta de complejidad conceptual hace de su definición un referente sólido para el estudio jurídico, pues no recurre a una retórica suntuosa para elaborarla, sino que en ella se reconoce que la esencia o naturaleza del Derecho del Trabajo lo son las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo y el propósito que persiguen, asignándole en todo caso un rol auxiliar o complementario al conocimiento proporcionado por otras disciplinas de estudio social, como la filosofía, historia, antropología o sociología.

2.2. Importancia del entorno social en la construcción de una definición para el concepto “Derecho del Trabajo”

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo es el principal referente para la construcción de un concepto sobre Derecho del Trabajo, es imprescindible conocer los acontecimientos y tendencias sociales que influyen en la construcción tanto del concepto “Derecho del Trabajo” como de la normatividad mencionada, para un mejor contexto.

Carlos Castillo Reynoso ha reflexionado sobre la importancia que tiene el entorno social en la construcción de una definición del Derecho del Trabajo.

Ha dado cuenta de cómo el mundo jurídico ha delimitado el alcance social de la regulación laboral a las relaciones de trabajo que se gestan dentro del sector industrial de la economía⁹¹, abonando como explicación que fueron el activismo obrero europeo y norteamericano del Siglo XIX y los movimientos sociales en países

⁸⁹ Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*, Séptima Edición, México, Porrúa, 1997, pág. 44.

⁹⁰ Versión original del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo. “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

⁹¹ Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias*, México, Cámara de Diputados LIX Legislatura/Universidad Autónoma Metropolitana, 2006, pág. 45.

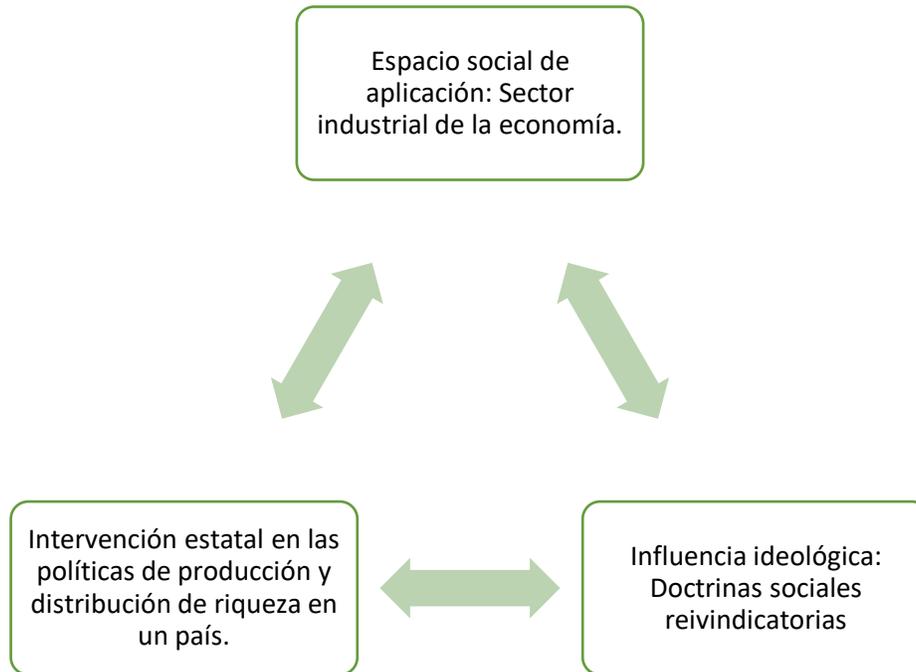
como México, nacidos décadas después por la influencia de aquéllos, los detonantes para el surgimiento de regulaciones laborales como la Ley Federal del Trabajo, orientadas a regular principalmente el desarrollo de las relaciones de trabajo de tipo obrero-industrial.

Otro aspecto que destaca Castillo es cómo el Derecho del Trabajo ha sido influenciado ideológicamente por diversas doctrinas sociales (socialismo utópico, materialismo histórico, marxismo, comunismo y la doctrina social de la iglesia y su vertiente denominada “teología de la liberación”), que critican la desigualdad económica y social y han propuesto formas para abatirla. Con ello, han propiciado que se vislumbre a las normas de trabajo, más que como un ordenamiento regulador del trabajo, como un mecanismo de salvación de la pobreza para los trabajadores, perfilando al Derecho del Trabajo “más que por lo que es, por lo que se desearía que fuera”⁹².

Por último, refiere como otro factor al intervencionismo del Estado, al cual no puede considerársele ajeno a las políticas de producción y distribución de las riquezas en el país. En esta parte Reynoso se muestra parco (quizá porque la obra consultada es publicada por un ente gubernamental), limitándose a señalar que el estado no tiene como fin “solo velar por la coexistencia de libertades, sino también garantizar la realización de la justicia y asegurar el bienestar de todos sus integrantes”.

⁹² *Ibidem* 46.

INFLUENCIA DEL ENTORNO SOCIAL EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

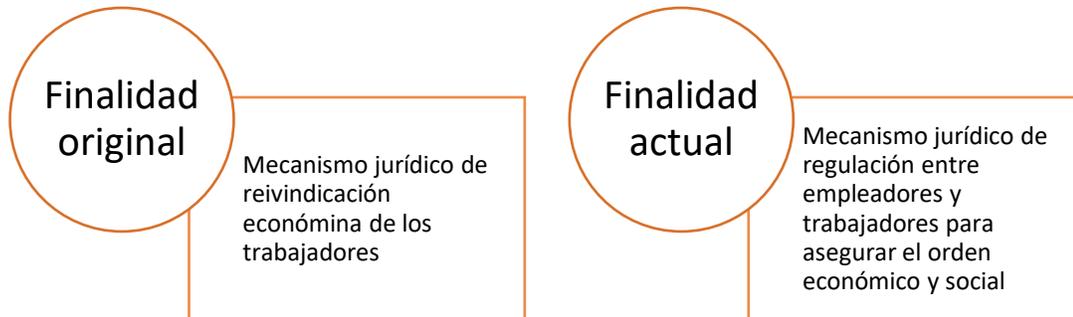


En una lógica similar, al reflexionar sobre el entorno que dio creación al Derecho del Trabajo, Euquerio Guerrero da cuenta de que el Derecho del Trabajo nace como un mecanismo de defensa de asalariados, transformándose paulatinamente en instrumento de regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores para asegurar el orden económico y social⁹³.

Esto representa una idea conceptual relevante, ya que Guerrero postula que la finalidad de las normas laborales actualmente no corresponde a su origen histórico.

⁹³ Guerrero, Euquerio, (revisada por Lic. Alejandro Guerrero Glyka), *Manual de Derecho del Trabajo*, Vigésimo Quinta Edición, México, Porrúa, 2009, pág. 7.

FINALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO SEGÚN EUQUERIO GUERRERO



Más allá de lo discutible, o verificable desde el punto de vista epistémico, que pueda ser la interpretación histórico-funcionalista de las normas laborales que postula Guerrero, abre el debate sobre una pregunta fundamental que debe responderse desde un principio en cualquier tarea de construcción de una teoría jurídica laboral:

¿El Derecho del Trabajo es (o debe ser) ?:

a) Un sistema de normas cuya función es reivindicar a los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo (postura que se aproxima a las nociones de “justicia social” y “trabajo digno o decente”, que contempla como finalidades de la norma el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo; o

b) Un sistema de normas cuya función es regular relaciones entre patrones y trabajadores en la búsqueda de un balance entre beneficios y responsabilidades que representan para ambos esas relaciones (postura que se aproxima a la noción “equilibrio entre los factores de la producción”, que contempla como finalidad de la norma el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque parecen posturas similares o incluso complementarias, cada una presenta diferencias fundamentales aparentemente no conciliables.

El criterio que se inclina por considerar a la finalidad de la norma laboral como esencialmente reivindicadora de los trabajadores, visto como tendencia en el accionar de los operadores jurídicos entre 1970 y 2011, no considera relevante analizar los efectos económicos y operativos que indirectamente generan los conflictos laborales individuales en el accionar de una fuente de trabajo.

Entre esos efectos, se puede contemplar el enrarecimiento del ambiente laboral o el decremento en la intensidad de trabajo en un centro de trabajo en general, a causa de trabajadores conflictivos o prácticas patronales nocivas (*outsourcing*, por ejemplo); o en el caso de juicios laborales, erogaciones importantes por concepto de salarios caídos e incluso pugnas entre trabajadores por la ocupación de puestos que se encontraban en disputa a causa de esos juicios. Tampoco tienen como premisa considerar si el impacto de sus resoluciones compromería la subsistencia de una fuente de trabajo para otros trabajadores.

A través de criterios del Poder Judicial de la Federación, como la tesis de rubro SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA EN FAVOR DE LA PARTE PATRONAL, IMPROCEDENCIA DE LA⁹⁴, emitida en Contradicción de Tesis por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se percibe una postura de protección al trabajador que es indiferente a los impactos indirectos (principalmente económicos) que pudiese ocasionar a la condición económica patronal y la conservación de fuentes de trabajo relacionada con ello, puesto que no considera los costos significativos aparejados al trámite de un juicio laboral y cómo esa afectación financiera puede incidir en la marcha del centro de trabajo.

En su mensaje principal, aduce:

...La desigualdad procesal se sustenta, primordialmente, en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, que regulan

⁹⁴ Tesis 609, Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Materia(s): Laboral, Página: 494, Registro: 915746.

la relación laboral como un derecho de clases; así como en la circunstancia genérica, consistente en la mayor posibilidad económica del patrón, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados, caso contrario del trabajador; así también, porque al tener el patrón la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio. La protección a bienes básicos tiene como base el hecho de que la subsistencia del trabajador y de su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, razón que evidencia la importancia que tiene para el trabajador un litigio derivado de la relación laboral.

En esta postura, el discurso de los operadores jurídicos afirma categóricamente que la mejor condición económica en que genéricamente se encuentran los patrones sobre los trabajadores, les permite hacer y soportar mayores erogaciones en un juicio laboral y, que ello los coloca en una posición de ventaja que se debe contrarrestar mediante una protección amplia al trabajador, desde el punto de vista jurídico. Es una postura abstracta y hasta cierto punto dogmática, que no considera importante analizar la situación económica específica de cada centro de trabajo o de cada patrón.

Por otra parte, el criterio que considera que la función normativa laboral debe ser la búsqueda de equilibrio entre ventajas y desventajas para patrones y trabajadores dentro de las relaciones de trabajo, sustenta su razón de ser en el beneficio colectivo y de orden común que conlleva el desahogo de relaciones laborales sanas y la viabilidad económica y financiera de las fuentes de trabajo, en una postura que privilegia la estabilidad colectivo-laboral sobre la individual.

En la Exposición de Motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, se aprecia una nueva postura que en el discurso tiene mayor consideración por los efectos que puede tener un conflicto laboral en la subsistencia de una fuente de trabajo, tanto para el trabajador afectado como para los otros trabajadores en la misma fuente de trabajo.

A diferencia de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que no reflexiona sobre el contexto económico mexicano en el que se desarrollaban las relaciones de trabajo, la correspondiente a la Reforma laboral del año 2012 comienza su análisis situando las relaciones laborales mexicanas en un escenario de crisis económica mundial, alta competencia internacional en un mercado globalizado y escasez de fuentes de empleo.

Bajo esa lógica, justifica las adecuaciones a la legislación en el propósito de conservar las fuentes de empleo colectivas y en mantener una competitividad económica como país, de modo que México resulta atractivo para la inversión de capitales extranjeros.

Textualmente afirma que:

*La realidad y condiciones que actualmente enfrenta México, resultan diametralmente distintas a las que prevalecían en la década de los setenta del siglo pasado, cuando se expidió la Ley Federal del Trabajo que nos rige. Estas condiciones no son ajenas para el mundo del trabajo...*⁹⁵

Esto es, la reflexión inicial de la propuesta de reforma comienza tomando distancia con las circunstancias sociales que privaban en México en 1970, como justificación a las medidas que va a proponer.

*...Debemos recordar que esta Administración ha enfrentado uno de los entornos económicos más adversos de los que se tenga memoria, originado por la crisis internacional que se gestó a partir de 2008 y cuyo impacto más notorio ha sido el incremento del desempleo mundial...*⁹⁶

⁹⁵ DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. 30 de noviembre de 2012, pág. 3.
https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf Consultado el 19 julio 2023.

⁹⁶ *Idem*

Como puede verse, la propuesta de reforma se asume como una reacción a un escenario económico mundial y mexicano adverso, que hace necesario replantear en gran medida el modelo existente de regulación del Derecho del Trabajo Mexicano.

...De acuerdo con el Informe de 2012 Sobre el Trabajo en el Mundo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta crisis causó la pérdida de 20 millones de puestos de trabajo en el orbe, entre octubre de 2008 y abril de 2009. Se calcula que aún hay un déficit de 50 millones de empleos, en comparación con las condiciones prevalecientes antes de la crisis...⁹⁷

...En los últimos diez años, nuestra Población Económicamente Activa se ha incrementado prácticamente en diez millones de personas. Si esto lo sumamos al efecto de la crisis internacional; a la contingencia sanitaria de 2009, y al cambio en el flujo migratorio entre México y Estados Unidos, en el que un menor número de mexicanos viajan a ese país y un número creciente están regresando a México, tenemos que no sólo hay más competencia por los puestos de trabajo, sino que además tuvimos que recuperar más de 700 mil empleos que se perdieron durante la parte más dura de la crisis...⁹⁸

En esta parte, el análisis de la propuesta de reforma destaca la pérdida de empleos y el crecimiento poblacional en condiciones de demandar empleos, como un problema a resolver. Adicionalmente, justifica su argumento en el sentido mencionado, en un fenómeno migratorio que hoy sabemos fue temporal (breve reducción del flujo migratorio de mexicanos a los Estados Unidos) y que obedeció fundamentalmente a una época de persecución a la migración por parte del

⁹⁷ *Ibidem*, pág. 4.

⁹⁸ *Idem*.

gobierno norteamericano con apoyo del mexicano. Hoy sabemos que esa tendencia ya no está presente.

...Otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos, a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación, pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción...⁹⁹

Esta reflexión anticipaba reformas que tocarían el marco de derechos procesales en favor del trabajador, entre las que destaca la forma en que se redujo el derecho del trabajador de acceso al pago de salarios durante un juicio, al plazo máximo de un año, cuando anteriormente cubría todo el tiempo del juicio.

...La política laboral que proteja los derechos de los trabajadores también debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y hacer más rentables y competitivas a las empresas....¹⁰⁰

...El Foro Económico Mundial situó a México en el lugar 58 de 142 países en el Índice de Competitividad Global 2011 - 2012, por debajo de países como Brasil, India y China....¹⁰¹

La competitividad también fue un eje de importancia que se consideró en la reforma laboral, algo que no fue motivo de tratamiento importante en la reforma de 1970.

En resumen, la reforma laboral del año 2012 se autodefine como un esfuerzo por ajustar la legislación laboral a las exigencias del entorno económico existente

⁹⁹ *Ibidem*, pág. 5.

¹⁰⁰ *Idem*.

¹⁰¹ *Idem*.

en México en el siglo XXI, en el que es necesario modular el nivel de protección legal a los trabajadores, a cambio de la conservación de las fuentes colectivas de empleo.

Ante la disyuntiva que representa la elección de alguna de las dos tendencias finalistas, esta investigación esboza en apartados posteriores su posición sobre los referentes apropiados para la conformación de una teoría jurídica laboral apropiada para el México del siglo XXI.

2.3. Aportes del Poder Judicial de la Federación a la definición del concepto “Derecho del Trabajo”

El trabajo del Poder Judicial de la Federación tampoco ha postulado una definición definitiva para el concepto “Derecho del Trabajo”.

Lo que ha hecho indirectamente, al dar resolución a controversias laborales en concreto, es confirmar algunas características del Derecho del Trabajo ya descritas por los doctrinarios, como el señalar que es "en esencia protector del trabajador"¹⁰², "que tiende a reivindicar los derechos de los trabajadores y a interpretar las normas laborales en la forma más benéfica para ellos"¹⁰³, o ha intentado caracterizarlo, por ejemplo, como un "derecho de clases, equilibrador de diferencias sociales y económicas entre la fuerza de trabajo y el capital".¹⁰⁴

¹⁰² Tesis de rubro DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA. NO FACULTA A LAS JUNTAS A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO. Tesis I.7o.T.J/20, Gaceta número 74, pág. 47; Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Febrero, pág. 190, Registro IUS 393560.

¹⁰³ Tesis de rubro COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. INTERPRETACIÓN DE LA CLÁUSULA 30 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1994-1996 PARA EFECTOS DE INTEGRAR LA PRESTACIÓN "SERVICIO ELÉCTRICO" AL SALARIO BASE DE LA CUANTIFICACIÓN DE LA PENSIÓN JUBILATORIA. Tesis XXIII.1o.5 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, octubre de 1999, página 1250, Tribunales Colegiados de Circuito, Registro IUS 917096.

¹⁰⁴ Tesis de rubro DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA PROBATORIA. CORRESPONDE A LA DEMANDADA AUNQUE SE HAYA DEMANDADO LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y NO LA REINSTALACIÓN. - Tesis VI.2o.T.40 L, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Marzo de 2002, Novena Época, Materia(s): Laboral, Página: 1327, Registro IUS 922229.

Todas estas posturas surgen de ese esfuerzo por el operador jurídico del derecho (en este caso, el Poder Judicial de la Federación) por darle sentido al contenido de las normas de trabajo al ser aplicadas a un caso concreto, dentro del contexto de lo que a la letra señala la misma ley, su exposición de motivos y la forma en que ha sido teorizada por la doctrina.

Luego entonces, de ser otro el contenido de las normas del trabajo, todos esos atributos o características éticas que se asignan a la Ley Federal del Trabajo desaparecerían o se transformarían en otros, confirmando a la legislación como el eje central para la construcción de una teoría jurídica laboral.

2.4. La aplicación de las normas jurídicas laborales como referente para la construcción de una teoría jurídica laboral

La multiplicidad de propuestas de definición del concepto “Derecho del Trabajo” y la ambigüedad discursiva en que incurre el Poder Judicial de la Federación al postular los elementos esenciales de ese “Derecho” complican el poder reconocerle a dicha expresión la posibilidad de ser referente para la construcción de una teoría jurídica laboral mexicana con pretensión de validez.

Para esa tarea, como punto de partida es necesario eliminar elementos ajenos a las propuestas jurídicas que postula la legislación de la materia, identificando si esos valores que reconoce como finalidad reflejan realidades o referentes axiológicos con posibilidades auténticas de concreción a través de las relaciones de trabajo (trascendiendo incluso a la temporalidad natural que como característica tienen las normas); o si el reconocimiento de esas realidades o valores son exclusivamente resultado un trabajo legislativo que demagógicamente los recogió en un instrumento jurídico y los formalizo socialmente.

Adicionalmente es necesario un análisis teórico-jurídico laboral que corrobore cuáles elementos tradicionales contemplados por la dogmática normativa laboral mexicana prevaeciente en el siglo pasado tienen vigencia en esta época, y que, a su vez, asimile y regule la realidad actual en que se desarrollan en nuestro país las relaciones de trabajo.

¿Qué reconocimientos iniciales pueden desprenderse de ese análisis?

El reconocimiento expreso de la temporalidad de lo que se denomina “vigencia social”¹⁰⁵ de las normas de trabajo mexicanas.

Esto implica admitir que la norma jurídica laboral, al surgir como resultado de las facultades de regulación que se autoasigna la organización estatal mexicana, con la intención de asimilar y mantener en límites apropiados para ese Estado las relaciones laborales, solamente puede tener efectividad por espacios de tiempo definidos.

Por ejemplo, si ubicamos nuestra reflexión temporalmente en el mes de agosto de 2022, para tal fecha el sistema jurídico mexicano laboral se encontraba en proceso de implementar una reforma laboral que elimina el modelo de impartición de justicia a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes del Poder Ejecutivo Federal y Estatal, por uno a cargo de nuevos Juzgados Laborales, dependientes del Poder Judicial Federal y Estatal.

La consecuencia pragmática de esta realidad jurídica creada por el Estado se traduce en la coexistencia simultánea de dos regímenes jurídicos laborales para las relaciones laborales reguladas por la Ley Federal del Trabajo, pues los conflictos jurídicos que iniciaron antes de la entrada en vigor de los tribunales laborales se regularán por las reglas vigentes hasta la fecha en que implemente la reforma en cada entidad federativa, mientras que los conflictos posteriores resueltos por esos mismos tribunales lo harán por las nuevas, existiendo la posibilidad de que subsistan dos esquemas jurídicos para resolver conflictos en un mismo periodo de tiempo.

Si bien la medida resulta coherente con la idea de otorgar certeza jurídica a las partes que intervienen en un conflicto, también refleja como una realidad jurídica la primacía del contenido de la ley y del accionar estatal relacionado con ella, sobre cualquier rasgo, principio o postulado axiológico con pretensión de atemporalidad

¹⁰⁵ Por vigencia social la investigación refiere al espacio de tiempo en el que las normas de trabajo tienen una referente real con el modo en que se desarrollan en la praxis las relaciones de trabajo. Como ejemplo, véase el movimiento de huelga por solidaridad actualmente reconocido por la Ley Federal del Trabajo, el cual es una institución obsoleta en el movimiento laboral mexicano del siglo XXI.

dentro de las relaciones de trabajo, ya que tarde o temprano dejará de funcionar en lo práctico las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otro rasgo identificado al revisar la forma de organización específicamente en la Ley Federal del Trabajo es su pretensión de funcionamiento sistemático, previamente esbozada por la academia laboral mexicana.

Para corroborar ello, se parte inicialmente del reconocimiento de que las normas de trabajo particulares buscan impulsar comportamientos específicos en aspectos muy concretos de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, la aspiración del orden jurídico en lo integral es que esos comportamientos específicos se conviertan en un marco general de acción para los sujetos regulados, acorde con las finalidades generales que pugna ese orden (en el caso de la Ley Federal del Trabajo, el “equilibrio entre los factores de la producción”, “la justicia social” y “el trabajo digno y decente”).

Por ejemplo, aunque las normas laborales relativas a salario y duración de la jornada de trabajo funcionan en forma independiente y aparte no están interrelacionadas, su intención es crear un estatus regulatorio integral de protección a las condiciones de trabajo abstractas de cualquier trabajador.

En su nacimiento, dichas normas son creadas como parte de un orden jurídico que busca impactar en todos los aspectos relativos a las relaciones de trabajo. Cuando con posterioridad se reforman o derogan normas particulares de ese orden jurídico, el trabajo legislativo procura (o debe procurar) mantener vigente el funcionamiento sistemático del orden jurídico, a fin de evitar en lo posible lagunas o antinomias.

Por tanto, la pretensión de postular la existencia en sí de un “Derecho del Trabajo” mexicano implicaría admitir que el orden jurídico que lo contiene presenta una composición sistémica identificable cuyo rasgo de unión es la pretensión de que los comportamientos jurídicos específicos que regula tiendan a coadyuvar al logro de sus finalidades primarias (el “equilibrio entre los factores de la producción”, “la justicia social” y “el trabajo digno y decente”) y que por tanto conforman una Unidad.

Ello explicaría porque la academia jurídico laboral mexicana coincide en su totalidad en calificar a la legislación laboral mexicana como un sistema jurídico, ya

que autorreferencialmente se asigna finalidades orientadas a incidir en el comportamiento social en las relaciones de trabajo.

Como sistema jurídico, el Derecho del Trabajo emana de la aplicación, análisis e interpretación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo que hoy es su apartado A), junto con el estudio correspondiente sobre la Ley Federal del Trabajo, su norma reglamentaria. También tiene como referente el contenido del artículo 5º constitucional, aunque en menor grado, ya que su aportación central lo es exclusivamente garantizar a nivel de derecho constitucional, la libertad de trabajo lícito y la no permanencia indefinida en un empleo.

2.5. El concepto "Derecho del Trabajo" según la normatividad vigente

Como se mencionó anteriormente, ni la normatividad laboral ni el trabajo jurisprudencial de interpretación de leyes que ha hecho el Poder Judicial de la Federación sobre la Ley Federal del Trabajo se han dado a la tarea de postular una definición del Derecho del Trabajo. Tampoco lo hace la mencionada legislación laboral. Sin embargo, en la redacción de sus artículos 2º¹⁰⁶, 3º¹⁰⁷ y 18¹⁰⁸ en su versión original, al catalogar a la función de la norma de trabajo como lineamiento fundamental para su comprensión y entendimiento, proporciona elementos para poder delimitarla conceptualmente.

El estudio del Derecho del Trabajo, visto como sistema jurídico, se compone del análisis sistémico y operativo de sus normas jurídicas laborales, el trabajo

¹⁰⁶ Versión original del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo. "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

¹⁰⁷ Versión original del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo. "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

¹⁰⁸ Versión original del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo. "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable para el trabajador."

jurisprudencial de interpretación y aplicación legal que hace el Poder Judicial Federal mexicano (de observancia obligatoria para los operadores jurídicos) y por la reflexión doctrinal de la que son objeto los aspectos antes señalados.

Ello no obsta para que pueda designarse al ordenamiento legal como su referente principal o punto de partida, a causa de la obligatoriedad, coercitividad y legitimación que le confiere el sistema de organización estatal mexicano ante sus ciudadanos. De ahí que el método más apropiado para identificar sus fines y principios como sistema jurídico sea reconocerlos inductivamente, a partir de verificar las tendencias ideológico-jurídicas que resulten constantes en sus normas y por tanto, que reflejen las tendencias generales que motivaron su emisión.

El artículo 123 constitucional, en su parte inicial, no postula expresamente un catálogo de fines, pero cataloga al trabajo "digno y socialmente útil" como un derecho para toda persona, involucrando al Estado en la tarea de crear, promover y organizar socialmente el empleo.

En su apartado A), plantea a través de sus treinta y una fracciones, reglas generales de operación para el sistema jurídico laboral aplicable en México, de las cuales se desprenden categorías jurídicas de diversa naturaleza, como lo son diversos derechos, prerrogativas, condiciones de trabajo y reglas de gestión de las relaciones laborales, en su mayoría, amigables para los trabajadores. También se incluyen lineamientos para el funcionamiento de los sistemas estatales de vivienda para trabajadores y seguridad social, y bases operativas del sistema estatal de impartición de justicia laboral, relativos a la designación de autoridades y competencias jurisdiccionales.

De esas reglas jurídicas específicas se infieren las siguientes premisas generales de funcionamiento del sistema jurídico laboral, las cuales muestran una naturaleza predominantemente axiológica:

a. Libertad de trabajo, concatenada con lo establecido por el artículo 5º Constitucional, el cual permite a una persona vincularse o desvincularse laboralmente de cualquier patrón en forma voluntaria y autónoma.

b. Reconocimiento del acceso al empleo como un derecho constitucional para toda persona, y asignación al Estado de responsabilidades en la promoción y organización social del empleo, contemplado en el primer párrafo del artículo 123 constitucional.

c. Remuneración retributiva, la cual se induce de las siguientes reglas de operación ubicadas en las fracciones VI, VII y IX del inciso A) del precepto constitucional estudiado:

I.- Existencia de un mecanismo de determinación de salarios mínimos con intervención gubernamental. Estos salarios deben satisfacer, según el texto constitucional, “las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”. Además, se estimula la injerencia directa gubernamental en la definición general de la política salarial a nivel nacional, mediante la existencia de comisiones para la determinación de salarios mínimos.

II.- Igualdad de salario para trabajos iguales (fracción VII del inciso A), como postura antidiscriminatoria.

III.-Participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas (fracción IX del inciso A). Es un mecanismo impulsado por el Derecho, que tiene como referencia la teoría económica marxista, por el cual pugna por que los trabajadores participen de las ganancias que a nivel general obtiene un patrón a partir de la comercialización de los productos/servicios que ofrece, en la lógica de que esos beneficios son generados en parte por el valor agregado que tiene el trabajo que recibe de sus empleados, denominado plusvalor o plusvalía¹⁰⁹.

Esta recompensa a los trabajadores es independiente de la retribución que implica el pago de salario a trabajadores por sí mismo, pues mientras éste solo tiene

¹⁰⁹ Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, *plusvalía* es el aumento del valor de un objeto o cosa por motivos extrínsecos a ello. En general, la teoría económica (Adam Smith y David Ricardo con sus estudios sobre el valor y el trabajo-valor, para concluir con Karl Marx, quien emplea tales nociones para sus estudios sobre relaciones de producción) plantea que esa plusvalía o plus valor es la expresión monetaria del valor que el trabajador asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo.

como finalidad estimular que un trabajador ponga su fuerza de trabajo a disposición de un patrón, independientemente de los fines para que se utilice; la participación de utilidades intenta que el trabajador acceda a las ganancias económicas que recibe el patrón por la explotación conjunta (y el valor que ello genera) de toda la fuerza de trabajo a su servicio.

En otras palabras, mientras el salario recompensa el esfuerzo realizado durante el trabajo prestado, la participación de utilidad incide en la distribución de las ganancias finales del patrón en su actividad comercial, asignando mediante un mecanismo que se reglamenta ya no en la Constitución, sino en la Ley Federal del Trabajo, una parte de esos beneficios al trabajador.

En resumen, de los tres mecanismos jurídicos revisados en este inciso b) se aprecia como una tendencia constante o lineamiento, el que la remuneración económica al trabajador debe recompensar en forma suficiente la aportación que éste hace, en todos sus niveles con su fuerza del trabajo, a los procesos productivos.

d. Acción colectiva para trabajadores y patronos en defensa de sus intereses (derecho de coalición para ambos, derecho obrero a la huelga y derecho patronal al paro, en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado a del artículo 123 constitucional)

Estas reglas de operación jurídico-laboral tienen como eje rector el reconocimiento, e incluso promoción, del ejercicio de la libertad constitucional de asociación dentro de las relaciones laborales, y tiene como sustento ideológico la conceptualización marxista que refiere a la conciencia de clase como un proceso de sensibilización obrera, surgido a partir de la comprensión de su rol histórico en las sociedades, por el cual toma conciencia sobre su importancia dentro de las relaciones laborales, sobre sus intereses comunes y la conveniencia de actuar en forma unida y organizada en defensa de sus intereses ante los patronos, sus antagonistas naturales.

Aunque en este caso el reconocimiento de la libertad de asociación beneficia a la parte obrera dentro de las relaciones de trabajo, su disfrute no es exclusivo de

ella en el sistema jurídico laboral mexicano, sino que también le es otorgado en proporción similar a la parte patronal, a través de la posibilidad de constitución de sindicatos patronales y del ejercicio del paro laboral, que implica una suspensión de labores promovida por esa parte y motivada por razones de gestión del negocio, como puede ser el contrarrestar un exceso de producción.

e. Estabilidad en el empleo, que se desprende de la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional y que amerita un estudio detallado que aborda esta investigación en capítulos posteriores, ya que su aplicación en la práctica lo convierte en un mecanismo de apropiación indefinida de un empleo por parte de un trabajador (salvo excepciones justificadas), sin considerar las variables que se presentan a lo largo del tiempo en las relaciones de trabajo y que pueden afectar el interés de las partes relacionadas de mantener el vínculo, aun cuando no exista conflicto entre ellas.

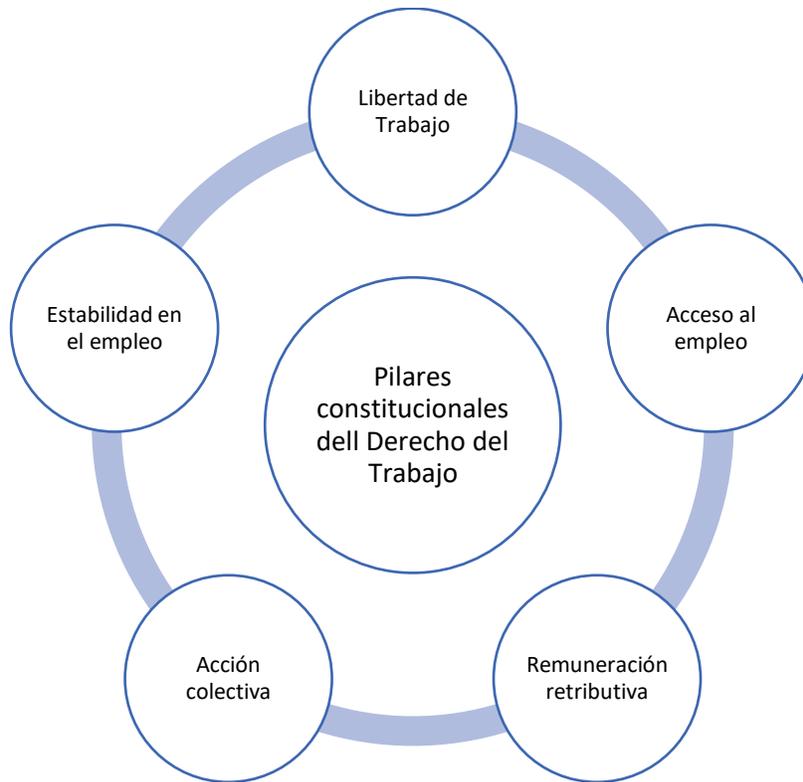
En resumen, esta investigación postula, a partir de su revisión al texto del artículo 5 constitucional, del artículo 123 constitucional en su parte inicial y en su apartado A), la existencia de cinco premisas generales de funcionamiento del sistema jurídico laboral mexicano, o pilares constitucionales que sustentan la operatividad del Derecho del Trabajo:

- a) Libertad de Trabajo
- b) Acceso al empleo
- c) Remuneración retributiva
- d) Acción colectiva
- e) Estabilidad en el empleo

Existen otros lineamientos que se derivan del texto constitucional, como lo es la responsabilidad civil a los patronos por accidentes de trabajo (fracción XIV del apartado A del artículo 123 constitucional) y la irrenunciabilidad de derechos a favor del trabajador (fracción XXVIII del apartado A del artículo 123 constitucional). Sin

embargo, esta investigación sostiene que son auxiliares o coadyuvantes de los cuatro pilares constitucionales del Derecho del Trabajo citados.

PREMISAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA
JURÍDICO LABORAL MEXICANO
(PILARES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO)



En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, de su contenido también se desprenden reglas de operación del sistema jurídico laboral influidas por un componente axiológico, que lo que hacen es reiterar, detallar y hacer operativas las premisas generales de funcionamiento del sistema jurídico laboral mexicano.

La Ley Federal del Trabajo se divide en dieciséis títulos. El primero de ellos, de nombre “Principios Generales”, contiene la concepción ideológica de la ley y constituye referente a seguir en la gestión de las relaciones de trabajo e impartición de justicia laboral.

Este Título Primero constituye la antesala de toda la reglamentación operativa para las relaciones de trabajo. Aporta definiciones conceptuales sobre lo que el sistema jurídico laboral mexicano considera como “patrón”, “trabajador”, “empresa” o “establecimiento”; define las normas supletorias de la Ley Federal del Trabajo.

Pero su mayor aportación a este estudio son los criterios axiológicos que postula como fines y principios para ese sistema jurídico, estableciendo los propósitos que persiguen esa legislación y los medios por los que pretende cumplirlos.

De este apartado compuesto por diecinueve artículos, una revisión inicial deriva en las siguientes propuestas jurídico-axiológicas:

a) Establece en su artículo 2º, como fines de la Ley Federal del Trabajo, la consecución del:

- Equilibrio entre los factores de la producción
- Justicia Social
- Trabajo Digno y Decente

La legislación postula que además de las finalidades enunciadas, el contenido de su artículo 3º también debe considerarse como parte de sus finalidades. En ese sentido, el artículo en mención proclama:

- El reconocimiento al trabajo como derecho y deber social.
- El rechazo considerar el trabajo como artículo de comercio.
- La adopción de posturas antidiscriminatorias en favor de trabajadores.
- Calificación de interés social de las siguientes categorías: capacitación, adiestramiento, formación para y en el trabajo, certificación de competencias laborales, productividad y calidad en el trabajo, sustentabilidad ambiental.

b) Reconocer las siguientes premisas como principios del derecho del trabajo:

- Libertad de trabajo (artículo 4)
- Irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores (artículo 5).

-Principio “in dubio pro operario”, consistente en recurrir a la interpretación de la ley que más favorezca la posición obrera, en caso de duda sobre el contenido o alcance de una norma en particular (artículo 18).

Si bien una revisión detallada a la Ley Federal del trabajo posibilita deducir otras tendencias normativas generales, lo cierto es que se encaminan a confirmar y reglamentar a detalle las premisas generales de funcionamiento del sistema jurídico laboral mexicano ya señaladas por esta investigación: a) libertad de trabajo, b) acceso al empleo, c) remuneración retributiva al trabajador, d) estabilidad en el empleo y e) posibilidad de accionar colectivamente en defensa de sus intereses, tanto para patrón como trabajador.

2.6. Identificación inicial de fines y principios fundamentales del Sistema Jurídico Laboral Mexicano

Una primera conclusión obtenida del ejercicio de aproximación inicial al contenido normativo del sistema jurídico laboral mexicano hecha por este estudio, es advertir que el artículo 123 constitucional en su apartado A) tiene una conformación predominantemente pragmática, avocada al establecimiento de reglas de operación para aplicar a las relaciones de trabajo a fin de incrementar la seguridad y estabilidad jurídica del trabajador en esas relaciones.

Ello se debe a que en su origen, el debate legislativo que llevó el Congreso Constituyente mexicano entre diciembre de 1916 y enero de 1917 tuvo como una de sus motivaciones principales la presión ejercida por los legisladores pro-obreros para se incluyesen en el texto constitucional garantías legales de protección para la remuneración de los trabajadores (por ejemplo, salario mínimo, supresión de tienda de raya, participación de utilidades), así como otras cuyo denominador común fue buscar una disminución de sus condiciones de explotación (por ejemplo, jornadas máximas diaria, días de descanso hebdomadario), mientras que los legisladores afines al binomio gobierno-patrón intentaron, sin éxito, que esas inclusiones fuesen

pospuestas del análisis constitucional y retomadas durante la emisión de la ley que fuese a regular el trabajo en nuestro país¹¹⁰.

Considerando el contexto histórico que rodeó a la emisión de dicha Constitución, era necesario para el gobierno en turno, a cargo de Venustiano Carranza, lograr consolidar su régimen y el federalismo mexicano a través de una nueva constitución. De ahí que la postura obrera logrará su cometido, ya que el gobierno en turno requería de su apoyo a otras iniciativas constitucionales.¹¹¹

En consecuencia, el trasfondo ideológico del artículo 123 constitucional no está integrado por un componente axiológico de mucha amplitud teórica, sino más bien práctico, orientado a la búsqueda de soluciones inmediatas a las situaciones que aquejaba a los trabajadores (incluidos los de los campesinos, que no eran propietarios de las tierras que labraban, sino que estaban al servicio de las haciendas) a principios de siglo XX.

En términos simples, la discusión del Congreso Constituyente de 1917 sobre la situación laboral en México exploró problemáticas y soluciones relacionadas con las diversas formas de asegurar la compensación económica a los trabajadores por su labor (ya sea mediante ingreso o participación de utilidades), así como con la minimización posible de condiciones de trabajo explotadoras (como la jornada de trabajo excesiva), sin discusiones filosóficas o prospectivas sobre el futuro de los trabajadores.

Como segunda conclusión obtenida de este ejercicio de aproximación, el análisis al proceso histórico legislativo que antecedió a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1970, refleja que su emisión fue afectada por otra realidad histórica.

En 1970, el país se encontraba en un proceso de consolidación de una identidad social a nivel nacional, marcado por esfuerzos de industrialización y dotación de servicios a la ciudadanía. El gobierno gozaba de legitimidad formal y,

¹¹⁰ Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. México, Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana. 1960, Tomo I.

¹¹¹ Ulloa Berta, *Historia de la Revolución Mexicana, La Constitución de 1917*, Primera Reimpresión, México, Colegio de México, Tomo 6, 1988.

aun cuando acababa de vivir una época turbulenta en 1968, con motivo de protestas estudiantiles y la represión que ejerció sobre las mismas, contaba con fuerza suficiente para mantener niveles aceptables de estabilidad social.

En ese contexto, con un Poder Legislativo sometido a los designios del Poder Ejecutivo, la esencia filosófica de la Ley Federal del Trabajo quedó a cargo prácticamente de una sola persona, su ideólogo, el Dr. Mario de la Cueva, a quien por encargo presidencial¹¹² se comisionó para estructurar el que vendría a ser el proyecto de Ley Federal del Trabajo y a quien se atribuye, en el diseño del contenido finalista de la ley, el uso de las expresiones “justicia social”¹¹³ y “equilibrio entre patrones y trabajadores”, que posteriormente se convirtió en “equilibrio entre los factores de la producción”.

Puede considerarse a Mario de la Cueva una fuente autorizada sobre dicho proceso histórico, al haber sido protagonista no solo de la formulación del proyecto, sino al haber sido partícipe en parte de los procesos de discusión legislativa y pragmática alrededor de su proyecto de ley.

En su libro *Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo I*, De la Cueva hace referencia a la evidente contradicción que implicó el que la parte finalista de la ley haya sido aprobada por el Poder Legislativo sin mayor discusión y con aparente coincidencia ideológica tanto por los legisladores representantes del sector obrero como del sector patronal, mientras que en la parte relacionada con el

¹¹² Mario de la Cueva afirma en su libro *Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo I* (México, 2007, Editorial Porrúa, Vigésimo Primera Edición, páginas 55 y 56) que en 1960 el entonces presidente de México, Lic. Adolfo López Mateos, le solicitó conformar un grupo de trabajo, junto con otros juristas importantes connotados dentro del medio jurídico laboral mexicano, para elaborar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo que sustituyese a la de 1931. En dicho proyecto colaboraron el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco y los respectivos Presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, habiéndose propuesto al Poder Legislativo para su discusión a finales de 1962, la cual se fue posponiendo hasta 1967, en que fue retomada a iniciativa del presidente mexicano en turno, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, quien solicitó a dicho grupo retomar ese trabajo, con la incorporación al mismo del licenciado Alfonso López Aparicio.

¹¹³ No pasa desapercibido para esta investigación que la expresión “justicia social”, que ofrece para la reflexión histórico- teórico-científica-social un vasto número de posibilidades de interpretación, forma parte del lema del partido político hegemónico en México durante el Siglo XX: el Partido Revolucionario Institucional y señala a la letra: “Democracia y Justicia Social

establecimiento de reglas operativas aplicables a las relaciones de trabajo, como los criterios de determinación del tiempo extraordinario, o los días de descanso semanal, la oposición de la parte patronal fue intensa y reflejó que el contenido finalista de la Ley solo era vislumbrado por esa parte como un recurso retórico en la Ley, sin posibilidad real de aplicación.¹¹⁴

En palabras del propio De la Cueva, aludir en su obra a esa situación no implica para la parte obrera un acto de resignación a esa realidad, sino advertir que su antagonismo con la parte patronal seguirá vigente, a pesar de lo que las leyes dispongan al respecto.¹¹⁵ En la misma línea, puede apreciarse a lo largo de toda esa obra, una defensa apasionada y tenaz de De la Cueva a la postura obrera, y una arenga constante en contra de la posición sistemática abusiva de los patrones, lo que explica por qué la propuesta finalista de la Ley Federal del Trabajo es ambiciosa y busca trascender no solo al interior de las relaciones de trabajo sino a todo el sistema social mexicano.

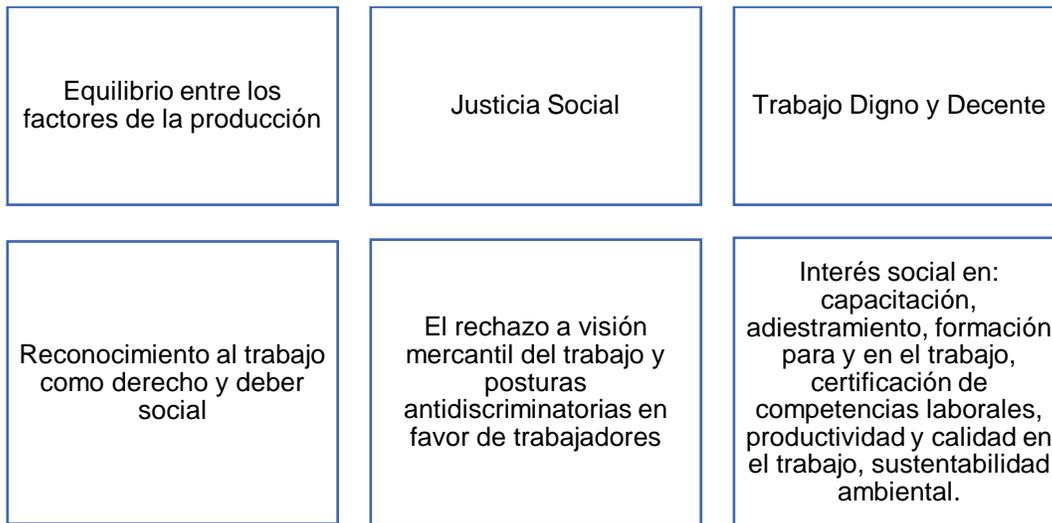
A partir de ello, se comprende porque mientras que el análisis del sistema jurídico laboral constitucional permite identificar premisas que funcionan como criterios o medios para la convivencia e interacción entre patrones y trabajadores, más no finalidades u objetivos (salvo el que en sí mismo es regular las relaciones de trabajo); el de la Ley Federal del Trabajo postula una propuesta finalista con cierto grado de definición y clarificación, además de hacerlo en forma independiente a su contenido principalista.

En resumen, mientras el texto constitucional expresa su naturaleza jurídica a través de las cinco premisas constitucionales descritas en el esquema ubicado en la página ochenta y dos, los fines y características identificados actualmente en la Ley Federal del Trabajo pueden representarse de la siguiente manera:

¹¹⁴ De la Cueva, Mario, Op. Cit. 88-89.

¹¹⁵ *Idem*

FINES Y CARACTERÍSTICAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO



El problema con la propuesta finalista de la Ley Federal del Trabajo es que presenta algunas inconsistencias desde la perspectiva de la sistemática jurídica, lo que se debe a que el texto de los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo ha sido modificado a lo largo de la existencia de la ley, con adiciones sustanciales como la ocurrida en la reforma legal de 2012, por la que se incorporó como un nuevo fin de la ley el “trabajo digno y decente”.

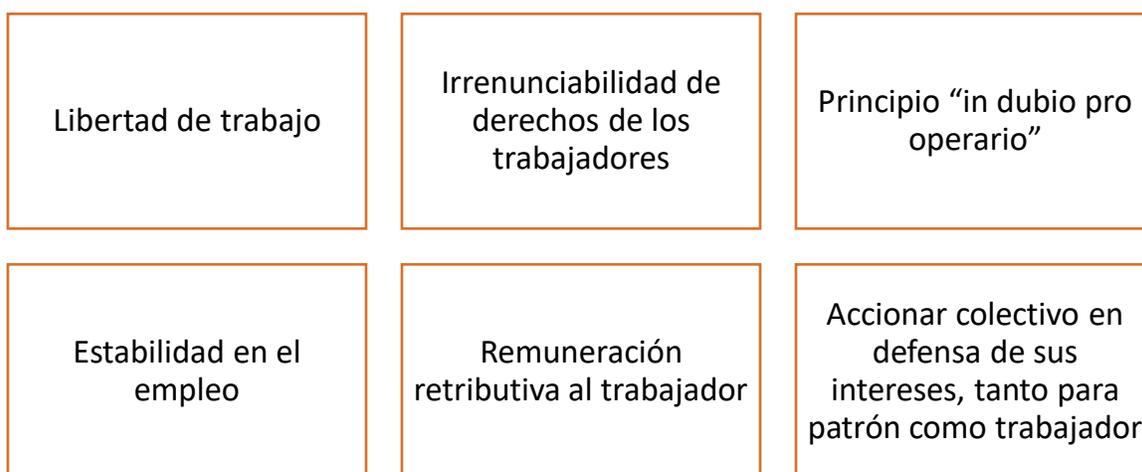
Por ejemplo, mientras es comprensible reconocer como un fin¹¹⁶ u objetivo de la ley la búsqueda de situaciones que conceptualmente puedan definirse como “equilibrio entre los factores de la producción”, “justicia social” y “trabajo digno y decente”; negar las características comerciales que tiene el trabajo, por mencionar un ejemplo, es una acción difícilmente asimilable, en una primera lectura, como características o fines. Más bien describe un criterio de acción, de ejecución o guía de comportamiento, lo que los hace más cercano a la concepción propia de una característica o rasgo, en este caso, jurídico, que de una finalidad.

¹¹⁶ En su acepción más cercana al contexto de esta investigación, la palabra *FIN* es definida por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como: *Objeto o motivo con que se ejecuta algo. Era u. t. c. f.*

<http://dle.rae.es/?id=HxFMc9Z> Consultado el 19 julio 2023.

Por su parte, las premisas esenciales o principios en la Ley Federal del trabajo, deducidos del Título Primero, “Principios Generales”, ratifican los contemplados en el texto constitucional y adicionan uno más (principio *indubio pro operario*), pudiendo representarse gráficamente de la siguiente manera:

**LINEAMIENTOS DE ACCIÓN
(PRINCIPIOS) EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**



Estas reglas de operación del sistema jurídico laboral mexicano actúan en forma aislada sobre diversos aspectos relativos a las relaciones de trabajo, pero tienen en común respaldar la posición del trabajador dentro de las relaciones de trabajo. De ahí que tanto la doctrina jurídico-laboral como la jurisprudencia coincidan en clasificar al Derecho del Trabajo con adjetivos como “pro-obrero”, “reivindicador de la clase obrera”, “proteccionista de la parte obrera” y otras denominaciones similares¹¹⁷.

En resumen, la naturaleza de las posturas ideológicas que sostienen los artículos 5 y 123 de la Constitución Federal como parte de los componentes principales del Sistema Jurídico Laboral Mexicano es predominantemente pragmática y estructurada para atender la problemática laboral cotidiana.

¹¹⁷ De la Cueva, Mario, Op. Cit., págs. 55-65.

A diferencia de ello, la postura ideológica de la Ley Federal del Trabajo, también componente de dicho sistema es que, además de esos propósitos, parte de reflexiones filosóficas más complejas para desaprobar expresamente la desigualdad económico-social entre patrones y trabajadores y pretender incidir a mediano o largo plazo en los modelos de distribución social de la riqueza material que se genera a través o como parte de las relaciones de trabajo.

2.7. Influencia del marxismo en la conformación ideológica del sistema jurídico laboral mexicano

Para identificar en forma adecuada el contexto que sustenta el marco ideológico del Derecho del Trabajo mexicano, es necesario considerar que desde su conformación en forma de texto constitucional en 1917 y la emisión de su ley reglamentaria en su versión vigente, promulgada en 1970, se vio influenciado por la afinidad de sus ideólogos (José Natividad Macías Castorena¹¹⁸ en 1917 y Mario de la Cueva a finales de los años sesenta del siglo pasado) a la propuesta teórica de interpretación de la historia hecha por Karl Marx y Friedrich Engels, particularmente sobre nociones como “materialismo histórico” y “lucha de clases”, que sustentan el sentido reivindicador de la posición obrera que tienen las normas de trabajo.

A partir de la propuesta de interpretación de la historia humana concebida por Marx y Engels, los ideólogos laborales mexicanos concibieron su trabajo legislativo tomando como parámetro la idea de que la desigualdad material y económica que afecta a la sociedad mexicana se debe a un reiterado accionar moralmente reprochable de los patrones en general, ya sea que fueren los terratenientes latifundistas que predominaban a principios de siglo XX o los empresarios industriales que controlaban la economía en la segunda mitad del mismo siglo, por el que explotan sistemáticamente a los trabajadores, obteniendo su fuerza de trabajo sin otorgar retribución o compensación proporcional a los

¹¹⁸ Abogado cercano al presidente Venustiano Carranza. Fue integrante del Congreso Constituyente de Querétaro que entre diciembre de 1916 y enero de 2017 sesionó para emitir la actual Constitución Federal. El Diario de Debates Constitucional lo reconoce como el principal redactor del contenido original del artículo 123.

beneficios que genera la misma, aprovechándose de la desventajas económicas y sociales de aquéllos.

A juicio de la ideología sustentada por el Derecho del Trabajo mexicano, esta desigualdad en la forma en que funcionan los sistemas de retribución económica dentro de las relaciones de trabajo es reversible en beneficio de los trabajadores, y su transformación puede lograrse a través de la puesta en marcha de sistemas jurídicos orientados a reducir los espacios de desventaja que tienen los trabajadores respecto a los patrones en sus relaciones laborales.

El texto marxista de referencia, de gran trascendencia para la conformación de la ideología de izquierda mexicana e ilustrativo sobre la forma en que se gestan las relaciones sociales humanas, es el prefacio del estudio de Marx denominado *Contribución a la Crítica de la Economía Política*¹¹⁹ y por su importancia es necesario hacerla constar expresamente en esta investigación.

...En la producción social de su vida, los hombres entran en determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción, que corresponden a un determinado grado de desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. Estas relaciones de producción en su conjunto constituyen la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la cual se erige la superestructura jurídica y política y a la que corresponden determinadas formas de conciencia social.

El modo de producción de la vida material condiciona el proceso de vida social, político y espiritual en general. No es la conciencia de los hombres la que determina su ser, sino, por el contrario, el ser social es lo que determina su conciencia.

En cierta fase de su desarrollo, las fuerzas productivas materiales de la sociedad entran en contradicción con las relaciones de producción existentes, o bien, lo que no es más que la expresión jurídica de esto,

¹¹⁹ Marx, Karl, "Una contribución a la Crítica de la Economía Política", Trad. Marat Kuznetsov, México, Editorial Progreso, 1989, págs. 7-8.

con las relaciones de propiedad en el seno de las cuales se han desarrollado hasta entonces. De formas de desarrollo de las fuerzas productivas, estas relaciones se convierten en trabas suyas. Y se abre así una época de revolución social.

Al cambiar la base económica, se transforma más o menos rápidamente toda la superestructura inmensa. Cuando se examinan tales transformaciones, es preciso siempre distinguir entre la transformación material -que se puede hacer constar con la exactitud propia de las ciencias naturales- de las condiciones de producción económicas y las formas jurídicas, políticas, religiosas, artísticas o filosóficas, en breve, las formas ideológicas bajo las cuales los hombres toman conciencia de este conflicto y luchan por resolverlo.

Del mismo modo que no se puede juzgar a un individuo por lo que piensa de sí mismo, tampoco se puede juzgar a semejante época de transformación por su conciencia; es preciso, al contrario, explicar esta conciencia por las contradicciones de la vida material, por el conflicto existente entre las fuerzas productivas sociales y las relaciones de producción.

Una formación social no desaparece nunca antes de que se desarrolle

todas las fuerzas productivas que caben dentro de ella, y jamás aparecen relaciones de producción nuevas y superiores antes de que hayan madurado, en el seno de la propia sociedad antigua, las condiciones materiales para su existencia. Por eso la humanidad se plantea siempre únicamente los problemas que puede resolver, pues un examen más detenido muestra siempre que el propio problema no surge sino cuando las condiciones materiales para resolverlo ya existen o, por lo menos, están en vías de formación.

A grandes rasgos, el modo de producción asiático, el antiguo, el feudal y el burgués moderno pueden designarse como épocas de progreso en la formación social económica.

Las relaciones de producción burguesas son la última forma antagónica del proceso social de producción, antagónica, no en el sentido de un antagonismo individual, sino de un antagonismo que emana de las condiciones sociales de vida de los individuos. Pero las fuerzas productivas que se desarrollan en el seno de la sociedad burguesa brindan, al mismo tiempo, las condiciones materiales para resolver dicho antagonismo.

Con esta formación social se cierra, pues, la prehistoria de la sociedad humana.

De acuerdo con esta tesis, la desigualdad económica que afecta a la parte obrera puede llegar a niveles de intolerabilidad y por tanto ser impulso para la transformación de las relaciones de producción mexicanas (relaciones de producción burguesas), en las que el patrón obtiene mejores compensaciones económicas que los trabajadores como parte del funcionamiento de las relaciones de trabajo.

En la lógica de Marx, la dinámica social del Siglo XIX (y en la de sus seguidores, también la del Siglo XX) eran espacios propicios para esta transformación, que no sería gradual o consensuada, sino revolucionaria, y a partir de la implantación del nuevo orden de relaciones de producción, las superestructuras política y jurídica se transformarían para adecuarse a esa nueva realidad.

Visto así, resulta paradójico para la construcción ideológica del Derecho del Trabajo, haber sido diseñado con base en los postulados de una propuesta de interpretación histórica (materialismo histórico) que afirma que los sistemas jurídico y político en las sociedades no son autónomos, sino alineados y acordes la estructura económica de producción en las sociedades, y por otro lado, afirmar que el sistema jurídico, con apoyo del sistema político representado por las autoridades laborales estatales, constituyen un mecanismo viable de transformación de las relaciones de producción mexicanas.

Estas ideas en oposición permiten estructurar dos posibles tesis sobre el trasfondo en la construcción ideológica del Derecho del Trabajo:

1) El planteamiento ideológico del Derecho del Trabajo mexicano que considera posible la transformación, a través del derecho y la política, del modelo económico de producción capitalista mexicano, carece de coherencia entre sus premisas, y por tanto es inviable como propuesta teórico-sistémica.

Al respecto, se destaca que la tendencia en el trabajo legislativo que prevalecía en México desde inicios del siglo XX hasta su última década era sustentar la creación o transformación parcial o total de sistemas jurídicos mediante Exposiciones de Motivos o discusiones legislativas carentes de técnica o reflexión sistémica, sino más bien cargadas de recursos retóricos y elementos discursivos grandilocuentes, sin realizar un análisis crítico sobre la trascendencia social del punto a legislar. En su mayoría las intervenciones de los legisladores reflejaban oportunismo político y una intención de lograr la aprobación del Poder Ejecutivo Federal, que comúnmente era el generador de la propuesta legislativa.

Ello explica que el trabajo legislativo resultase deficiente como construcción teórico-jurídica, dando origen a las inconsistencias internas en el Derecho del Trabajo mexicano, de las cuales da cuenta investigación más adelante, al verificar la coherencia entre algunas normas operativas laborales con la propuesta finalista y principalista del Derecho del Trabajo mexicano.

En abono a esta tesis, es necesario retomar la referencia citada anteriormente sobre cómo Mario de la Cueva destaca la falta de discusión de la parte finalista de la Ley por parte de los legisladores que trabajaron en la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, mientras que la parte operativa fue ampliamente discutida, ya que ambas partes (patrones y trabajadores) no estaban dispuestos a ceder en cuanto al establecimiento de condiciones de trabajo específicas. Ese análisis hubiese podido reflejar contradicciones sistémicas en el diseño de la Ley, para dar pauta a subsanarlas.

2) La construcción de un "Derecho del Trabajo" mexicano es una reacción que genera la misma estructura económica de producción capitalista en el país (relaciones de producción burguesas) para perpetuarse, en la lógica de que este Derecho, al admitir la existencia de desigualdad entre patrones y trabajadores como una condición existente en las relaciones de trabajo, la legitima y hace perdurar, utilizando como método el limitar las alternativas legales que tiene un trabajador para suprimir la desigualdad económica en que vive.

Por ejemplo, considerando el Derecho del Trabajo mexicano que la vía legal para lograr el "equilibrio entre los factores de la producción" (esto es, entre trabajadores y patrones) lo es el ejercicio de huelga, al limitar las opciones legales en su ejercicio a los siguientes supuestos:

- Firma y revisión de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de salarios contractuales,

- Pago de utilidades,

- Huelga por solidaridad (apoyo a otra huelga, siempre y cuando sea "legal")

reduce el margen de acción colectiva que tienen los trabajadores para utilizarla como medio de presión a los patrones, en la lógica de que la realización de huelgas por cualquier otro motivo es ilegal y por tanto, inválida para el sistema jurídico¹²⁰.

Nuevamente cobra importancia la referencia hecha por Mario de la Cueva sobre la falta de discusión de la parte finalista de la Ley Federal del Trabajo durante su promulgación. Otra tesis sobre los motivos para ello es que esa falta de discusión fuese alentada como parte de una estrategia gubernamental apoyada por la parte patronal, creyendo que la ambigüedad en sus postulados ideológicos haría

¹²⁰ Véase el caso de las suspensiones laborales y movilizaciones realizadas por la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (sindicato contrario a los intereses del gobierno mexicano) en 2016, en rechazo a la Reforma Educativa impulsada por el Poder Ejecutivo Federal. La suspensión de clases por los docentes, como suspensión de labores, no es legítima desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, toda vez que ni la protesta ciudadana ni el rechazo a cambios en la política estatal en materia de educación es causal legal de huelga.

injustificables jurídicamente esos fines, y por tanto solo serían empleados como mecanismo de legitimación propagandística para el proceso legislativo.

Cabe señalar que esta estrategia legislativa fue empleada durante la reforma a la Ley Federal del Trabajo hecha en 2012, en la cual se incluyó en la parte finalista de la ley, como finalidad adicional, la búsqueda del "trabajo digno y decente", y simultáneamente en la parte operativa se incorporaron figuras que menoscaban la dignidad en el trabajo, como el *outsourcing* o más excepciones al principio de estabilidad en el empleo.

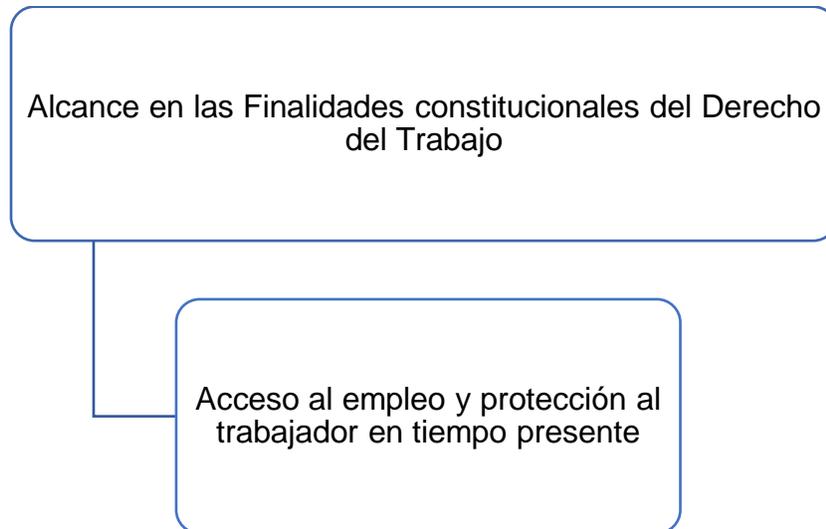
Como colofón a esta tesis, recuérdese que en el capítulo anterior se dio cuenta de cómo en el pensamiento teórico a nivel mundial, entre finales del Siglo XX y principios del Siglo XXI perdió fuerza el pensamiento intelectual de tinte reivindicador que buscaba incidir drásticamente en la redistribución de la riqueza material generada dentro de las relaciones de trabajo, por posturas menos radicales que convalidaban los esquemas de desigualdad en cuanto a la distribución de ganancias en favor de la parte patronal, siempre y cuando se generasen mejores "oportunidades de desarrollo" para los trabajadores.

2.8. Delimitación del alcance de los fines del derecho del trabajo mexicano

El artículo 123 apartado A de la constitución mexicana existe como regla jurídica encaminada a crear un marco de protección a los trabajadores "en tiempo presente" en sus relaciones laborales con los patrones, lo que constituiría su finalidad o razón de ser, aun cuando ésta no sea expresada literalmente. Este artículo no pugna por finalidades de mayor trascendencia filosófica, o proyectadas a futuro para su consecución gradual, como lo podrían ser la transformación económica de la sociedad o la supresión de la lucha de clases.

Aunque dentro de sus reglas puede identificarse el acceso al empleo como propósito, esta noción no tiene una sustentación ideológica exhaustiva, sino que pretende incidir de inmediato en el problema pragmático que significa el desempleo.

Por ello el análisis finalista de ese precepto constitucional refleja que su alcance se circunscribe a proteger a los trabajadores en tiempo presente.



Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo sí se autoasigna finalidades más ambiciosas, mediante conceptos con significación axiológica que, a simple vista, tienen mayor trascendencia que la propuesta constitucional.

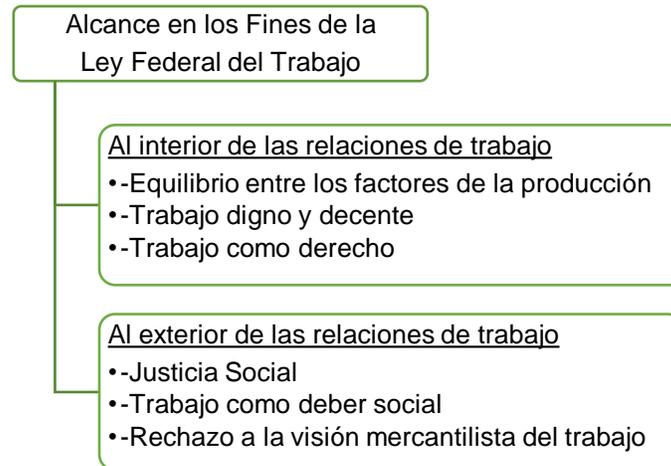
Al referir a categorías como equilibrio entre los factores de la producción, justicia social, trabajo digno y decente, trabajo como derecho y deber social o el rechazo a una visión "mercantil" del trabajo, la propuesta legal proyecta metas con una significación más compleja que solo tutelar la posición de la parte obrera en relación con la interacción que tiene con la patronal.

Si se reflexiona sobre el alcance de las finalidades del derecho del trabajo plasmadas en las categorías "equilibrio entre los factores de la producción", "trabajo digno y decente" o el reconocimiento del trabajo como un derecho, puede postularse que la intención finalista de la ley es que el sistema jurídico laboral mexicano incida directamente en la gestión interna de las relaciones de trabajo.

Por el contrario, el análisis de los conceptos "justicia social", "trabajo como deber social" o el rechazo a una visión mercantil del trabajo como fines del derecho del trabajo, refiere a la intención que se propone el derecho de influir al exterior de

las relaciones de trabajo y de lograr una transformación social de la estructura económica.

Por tanto, es factible esbozar de inicio la siguiente propuesta de alcance finalista de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma:



2.9. Delimitación del alcance de los principios del derecho del trabajo mexicano

Las diversas propuestas doctrinales de clasificación de los principios del derecho del trabajo tienen en común constatar el carácter protector hacia el trabajador que tiene este sistema jurídico, a través de la enunciación de lineamientos guía tanto para las partes en la relación de trabajo (patrón y trabajador) como para autoridades en la materia.

Esta investigación ha destacado como el contenido principalista más relevante del sistema jurídico laboral mexicano, el siguiente:

- Libertad de trabajo
- Irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores
- Principio “in dubio pro operario”
- Estabilidad en el empleo
- Remuneración retributiva al trabajador

- Accionar colectivo en defensa de sus intereses, tanto para patrón como trabajador

Comenzando el análisis con el principio que implica la libertad de trabajo, basta señalar inicialmente que, a través de éste, el Estado consagra como garantía ciudadana la posibilidad de que un trabajador elija libremente para quien contratarse. Este principio pudiese parecer anacrónico en esta época, pero durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX no existía esa protección a nivel legal para las personas, quienes podían ser obligadas, principalmente en el trabajo rural, a prestar servicios para hacendados a causa de supuestas deudas contraídas por sus familiares.

Del mismo modo, este principio también consigna la posibilidad para el trabajador de desvincularse a su elección de una relación de trabajo ya existente, a través de la renuncia, en caso de no mantener interés en conservarla, sin obligatoriedad de permanecer en la misma.

Por lo que hace a la irrenunciabilidad de derecho de los trabajadores, la misma se establece como garantía para éstos, de no ser sujeto de abusos o supresión de derechos con motivo de su desconocimiento, falta de instrucción u otro tipo de desventaja social. Este principio se encuentra en entredicho en esta época, en la que las propias autoridades jurisdiccionales del trabajo, en la búsqueda de conciliación o medios alternativos de solución a conflictos contenciosos, sugieren a los trabajadores renunciar a la mitad del importe de indemnización constitucional (equivalente a tres meses de salario) como medida que aliente la voluntad conciliatoria de los patrones.

En cuanto al principio "*in dubio pro operario*", el mismo nace con una visión netamente protectora de la parte trabajadora en cualquier ejercicio de interpretación o aplicación de leyes, pues a fin de evitar ejercicios hermenéuticos acordes a los intereses patronales, la fórmula de ley establece que "en caso de duda en cuanto a la interpretación de las normas de trabajo", prevalecerá la interpretación que favorezca los intereses del trabajador. Este principio nació con la intención pragmática de abatir las ventajas que obtenían los patrones de costear abogados

para la defensa de sus intereses, algo que en teoría no está al alcance de los trabajadores, o por lo menos, no con las mismas posibilidades.

Reflexionando sobre el principio de estabilidad en el empleo, puede señalarse que implica reconocer por mandato de ley y como derecho en favor de cada trabajador, la titularidad (¿propiedad?) del empleo que detenta y el disfrute indefinido de ese derecho, salvo la concurrencia de causas que justifiquen su conclusión, sea en forma de terminación o de rescisión del contrato que los une.

Este principio es el resultado de conjuntar los efectos esperados de la aplicación efectiva de reglas de operación contempladas por la ley, como la definición de carácter permanente a toda relación de trabajo por regla general, situando las relaciones de trabajo temporales como supuestos de excepción; o la sanción al patrón en caso de rescisión unilateral injustificada.

Sobre remuneración retributiva al trabajador, en inicio puede postularse este principio del derecho del trabajo pudiese ser considerado como un fin, aunque el sistema jurídico no le asigne esa categoría en inicio. Las disposiciones legales pugnan porque el trabajador sea compensado económicamente tanto por el esfuerzo realizado durante su labor, a través del salario, como por los beneficios monetarios que le arroja al patrón la comercialización de los efectos resultantes del trabajo prestado por el trabajador, a través de la recepción por parte de éste de una fracción de las utilidades o ganancias logradas por el patrón.

Para finalizar, reconocer tanto a patrones como a trabajadores la posibilidad de unirse y organizarse en defensa de sus respectivas posiciones, a través de sindicatos obrero o patronales, se presume *a priori*, benéfico para una gestión equilibrada de las relaciones de trabajo, pues supone una reducción de las desventajas en que se encuentra individualmente un trabajador en relación con su patrón y es congruente con las ideas marxistas de unidad y solidaridad de clase.

CAPÍTULO 3.- POSTURA IDEOLÓGICA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. Aproximación inicial

La Ley Federal del Trabajo es el principal cuerpo de normas jurídicas que regula las relaciones de trabajo en México.

Su campo de aplicación lo son las relaciones laborales en el sector privado mexicano; quedando excluidas otras formas de trabajo, como lo son:

a) El trabajo en el servicio público federal y local tanto a nivel operativo, denominado “derecho laboral burocrático”.

b) El trabajo en el servicio público federal y local a nivel de mando o gerencial, denominado “servicio profesional de carrera” o “empleados de confianza” dentro del gobierno.

c) El trabajo prestado por profesionistas bajo regulación de naturaleza civil, también llamado prestación de servicios independientes.

Es importante tener claridad en el marco de aplicación de las normas laborales de la Ley Federal del Trabajo, a fin de delimitar de forma correcta el espacio social en que tendrán influencia estas normas.

La aplicación de marcos jurídicos laborales en México es de alcance nacional, pues el objeto a regular -esto es, el trabajo remunerado- está presente en todos los espacios de interacción de la sociedad mexicana, regida en su interacción económica por los principios del capitalismo.

Por contener un amplio catálogo regulatorio de condiciones de trabajo en el sector económico nacional, como normas específicas sobre salarios, contratos, jornadas de trabajo y organización colectiva de los trabajadores, es señalada como fuente supletoria del derecho laboral burocrático tanto a nivel federal como estatal en este país.¹²¹

¹²¹ Son ejemplos el artículo 11 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, que la considera su primera fuente supletoria; o los artículos 127, 133 y 193 de la *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios*, aplicable en el estado de México, que recurren a ella como fuente supletoria en materia de enfermedades de trabajo, riesgos de trabajo y el proceso contencioso burocrático, respectivamente.

El Derecho del Trabajo mexicano postula teóricamente una filosofía humanista y reivindicadora, asociada básicamente a nociones como tutela y protección a la parte trabajadora y limitación o restricción al poder patronal (representante del capital).

Esta rama jurídica surge formalmente en México a principios del Siglo XX con leyes locales, y se consolida con la promulgación del artículo 123 de la constitución federal en 1917.

Como se comentó en el capítulo anterior, tiene como influencia el proceso de juridificación de un fenómeno de acción política y reivindicación social llevado a cabo principalmente en Europa y América durante los Siglos XVIII a XX, por los sectores poblacionales compuestos por trabajadores industriales.

El contexto ideológico de las normas de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo puede identificarse a partir de explorar y discutir posibles respuestas a las siguientes dos preguntas:

1.- ¿Cómo concibe la legislación mencionada, desde su esencia ideológica, al trabajo?

De acuerdo con su propio contenido ideológico, la legislación impone a sus sujetos de regulación, la visión del trabajo como un derecho y deber social de los individuos y el rechazo a considerarle artículo de comercio.¹²²

2.- ¿Qué propósito persiguen las normas de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo?

La revisión al artículo 2 de la legislación responde esta pregunta, al señalar que las normas laborales tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.¹²³

Previo a realizar el análisis ideológico que plantea identificar el alcance que tienen las respuestas esbozadas en las preguntas anteriores, es necesario conocer las características que la teoría jurídica (estudio de la norma) asigna a esta legislación, para contar con un mejor contexto de estudio.

¹²² Artículo 3 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

¹²³ Artículo 2 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

3.2. La Ley Federal del Trabajo como objeto de estudio desde una perspectiva normativa

La Ley Federal del Trabajo forma parte del conjunto de ordenamientos legales que componen el sistema jurídico estatal mexicano.

Surge formalmente como parte de un proceso legislativo realizado por el Congreso de la Unión mexicano a finales de la década de los años sesenta del siglo pasado y su emisión obedece a un accionar estatal institucional encaminado a cumplir el mandato contenido en el apartado A del artículo 123 Constitucional, que textualmente señala.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Esta ley se compone de 1010 artículos legales y comprende tanto la normatividad laboral aplicable a las relaciones de trabajo en el sector privado de naturaleza sustantiva (definiciones, derechos y obligaciones) como la de carácter adjetivo o procesal, referente a las reglas y lineamientos bajo las que se gestionará la actividad contenciosa laboral.

Esta legislación autorreferencialmente se designa como de “orden público” y de aplicación general en toda la República mexicana¹²⁴, y regula actividades sociales pertenecientes a la esfera privada.

3.2.1. Ley Federal del Trabajo ¿Tradición jurídica relacionista o contractualista?

Desde la perspectiva teórica, se ha discutido si la Ley Federal del Trabajo y las relaciones que regula se ajustan a una tradición jurídica contractualista o relacionista.

¹²⁴ Artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo

La primera postura sostiene que la piedra angular del vínculo de trabajo lo es el contrato de trabajo existente entre patrón y trabajador, cuyo surgimiento no requiere de formalidades como su celebración y firma por escrito.

Los teóricos afines a esta postura contractualista han dividido sus posturas: Algunos defienden que se trata de una compraventa y otros que señalan que se trata de un arrendamiento.

Para Oscar Lóyzaga de la Cueva, quien en su obra ha analizado ambas posturas¹²⁵, Francesco Carnelutti ha sido quien más ha defendido que se trata de una compraventa, comparando la fuerza de trabajo como una forma de energía similar a la eléctrica, afirmando que lo que comercializa el trabajador es su fuerza, no su persona, y dicha fuerza no la recibe en retorno al final de la vigencia del contrato (como lo sería en caso de un arrendamiento),

En cuanto a considerar al contrato de trabajo como un arrendamiento, esto deviene más bien del pensamiento antiguo, concretamente la época romana proclive al esclavismo, en la que era factible la “renta” de personas para realizar trabajos. Esta figura tuvo cierta presencia en los ordenamientos jurídico-modernos, por haber sido replicado en el Código Napoleón de 1804 más por tradición que por una real aplicación de la teoría jurídica.

La diferencia entre las posturas antes señaladas es que mientras la compraventa refiere a la fuerza de trabajo, no al trabajador; la teoría del arrendamiento se sostiene en que lo que es el producto para rentar es el trabajador en sí mismo, y lo que puede hacer.

Retomando el análisis de la legislación mexicana actual, bajo el postulado de artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, existe una presunción legal de existencia del contrato de trabajo en todo vínculo laboral.

Cuando existe el contrato por escrito, habrá que atenerse a su contenido, salvo que en él se planteen renunciaciones de derechos de los trabajadores.

¹²⁵ Lóyzaga de la Cueva, Oscar, *El Derecho del Trabajo, Un Análisis Crítico*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2015, pág. 59.

Cuando no existe versión del contrato por escrito (lo cual ocurre a menudo, sobre todo en pequeña empresa, microempresa y negocios familiares), el “clausulado” de ese contrato se integra por los siguientes elementos:

a) Los beneficios mínimos que, en materia de protección al salario, condiciones de trabajo y otros, contempla la Ley Federal del Trabajo.

b) El contenido de los contratos colectivos de trabajo que como fuente de derecho rijan en el establecimiento de que se trate,

c) Los lineamientos que derivan de las obligaciones que en materia de recaudo de información impone la Ley Federal del Trabajo a los patrones en los artículos 784 y 810, los cuales asignan a los patrones la responsabilidad de custodiar la información que se genera en las relaciones de trabajo y presentarla en juicio bajo pena de aceptarse como “verdad legal” la versión que ofrezca un trabajador, si no se cumple con ello.

Son estas imposiciones a los patrones que establece la ley en forma de presunciones contrarias a los intereses patronales (y cuya materialización deriva por lo general de desconocimiento o malas prácticas administrativas y no de la voluntad patronal), las que motivan principalmente la postura teórica relacionista sobre las relaciones de trabajo.

Los relacionistas sostienen la imposibilidad de sujetar las relaciones de trabajo a una tradición contractualista, bajo la premisa de que las partes, en particular la patronal, carecen de autonomía de la voluntad para contratar libremente las condiciones de trabajo en sus establecimientos, pues la ley establece condiciones laborales mínimas a cumplir en las relaciones individuales, a lo que se suma el hecho de que el mecanismo de celebración y firma de contratos colectivos de trabajo lo es el procedimiento de huelga, un procedimiento de presión a los patrones para la imposición de condiciones de trabajo, totalmente contrario a un ejercicio de contratación voluntaria.

Siguiendo esta tendencia, no debe soslayarse la conceptualización previa que se tenía de la relación jurídica laboral previo al establecimiento del artículo 123 constitucional, propia de los siglos XVII y XVIII.

En esa época, las teorías del arrendamiento de la fuerza de trabajo, o de la compraventa de ésta, se encontraban muy arraigadas y, más allá de que hoy en día se consideran inaplicables a las relaciones jurídico-laborales mexicanas por no contener un componente humanista sino ser de carácter meramente mercantilista, permiten identificar cómo es que se concibe a las relaciones de trabajo, principalmente desde las perspectivas de la actividad económica.

Más allá del análisis sobre el tema, realmente no existe una diferencia que resulte trascendental para nuestro estudio entre una postura u otra, pues la esencia es que lo que regula la legislación laboral en *la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario*¹²⁶, más allá de concluir que esta prestación tiene origen formal en el acto solemne de suscripción de un contrato, o con el simple hecho de iniciar esa prestación de servicio.

De hecho, la pretensión de la Ley, al ampliar el origen del vínculo laboral no exclusivamente a la firma de contrato, sino posibilitar a que se reconozca con el solo inicio de la prestación el servicio en sí misma, fue inhibir prácticas patronales de negar la existencia de relaciones de trabajo afirmando que no existe contrato alguno.

Esto ocasiona que en las relaciones en que se intercambia fuerza laboral por un pago (e incluso en las que no lo son, como la prestación de servicios profesionales independientes), el verdadero interesado en que se registren de manera documental las condiciones contractuales bajo las que nace y se gestiona la relación sea el patrón (o el contratante de servicios independientes).

3.2.2. La Ley Federal del Trabajo como parte del Derecho Social Mexicano

Brevemente señalaremos que otro punto a destacar sobre la visión teórica de la Ley Federal del Trabajo lo es su desvinculación de las tradicionales clasificaciones entre Derecho Público y Privado y su incorporación a una nueva categoría, denominada Derecho Social, que tiende regular relaciones jurídicas

¹²⁶ Artículo 8 Ley Federal del Trabajo

existentes entre partes en desigualdad económica (patrones versus trabajadores o, el caso del derecho agrario), buscando reducir o inhibir en lo posible los efectos negativos de la citada desigualdad, en beneficio de las partes desfavorecidas al intentar crearles espacio y oportunidades de desarrollo (en este caso, los trabajadores).

3.2.3. Limitantes a la libertad de contratación en la Ley Federal del Trabajo

La naturaleza normativa del Derecho del Trabajo se integra por un catálogo de restricciones o límites a la libertad de contratación dentro de las relaciones de trabajo¹²⁷

Estas restricciones se plasman en medidas legislativas que pueden clasificarse en tres tipos: Legislación laboral protectora, legislación distributiva, y legislación permisiva.¹²⁸

La legislación de protección refiere en general a la existencia obligatoria del contrato laboral, horas máximas de trabajo, salud y seguridad.

La legislación distributiva pretende incidir en la forma en que ambas partes se recompensan de los beneficios logrados por el trabajo; por ejemplo, pago obligatorio en moneda de curso legal, determinación de salarios mínimos generales y profesionales, participación de utilidades, entre otros.

La legislación permisiva facilita la creación de instituciones para la acción obrera conjunta, principalmente expresada en la facultad de negociación colectiva.

Atendiendo a ello, desde el punto de vista teórico normativo, la construcción de un perfil ideológico del trabajo en México y de los fines del derecho del trabajo mexicano debe circunscribirse al establecimiento de modelos apropiados y equilibrados de restricciones a las libertades en las formas de contratación, que

¹²⁷ Spéctor, Horacio, "Los Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral", *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2015, Volumen 3, pág. 2641.

¹²⁸ *Ibidem*, pág. 2644.

hagan viables las relaciones de trabajo e incentiven el desarrollo tanto de la parte patronal como la obrera.

En consecuencia, desde el punto de vista ideológico, solo sería entendible la lógica de la Justicia Social como finalidad del Derecho del Trabajo, si se atiende como verdad estricta los postulados marxistas sobre la teoría laboral del valor y la lógica de la plusvalía (utilidad).¹²⁹

Lo cierto es que esa construcción teórica no soporta una contrastación con la realidad social, pues parte de interpretar las relaciones de trabajo como espacios sociales operativamente cerrados, no sometidos a factores externos; sin reconocer que las relaciones sociales son espacios mucho más complejos e influidos por muchos más factores (dinámicas de mercado, crisis económicas, competencia nacional o internacional, prácticas comerciales desleales, etc.), que el limitarlos al mero intercambio de utilidades económicas.

Al respecto, en una referencia de suma importancia, Spector da cuenta sobre la escasez de estudios sobre los fundamentos filosóficos del derecho, resaltando que las reflexiones sobre esta materia se ubican en obras que no son sobre derecho del trabajo, sino sobre temas de filosofía política y moral¹³⁰.

“Teniendo en cuenta las raíces socialistas del derecho laboral, la escasez de obras filosóficas contemporáneas sobre derecho laboral es sorprendente”¹³¹

Esto es de suma importancia, pues revela que el verdadero estudio filosófico jurídico laboral es un terreno inexplorado y por tanto, proclive a la construcción de propuestas filosóficas reales y propias para el Derecho del Trabajo Mexicano.

¹²⁹ *Idem*

¹³⁰ *Ibidem*, pág. 2643

¹³¹ *Idem*

3.3. Conceptos normativo-ideológicos principales en la Ley Federal del Trabajo

En complemento a los antecedentes ideológicos antes identificados, en el contexto de la ideología del derecho del trabajo formalmente reconocida por el sistema jurídico mexicano vigente en México en el recién comenzado Siglo XXI, se identifican las siguientes ideas básicas:

- a) La visión del trabajo como un derecho en favor de todo habitante de México.
- b) La visión del trabajo como un deber social de todo habitante de este país, para con la sociedad mexicana.
- c) La visión del trabajo como una actividad humanizada y no comercial.
- d) La visión del equilibrio entre los factores de la producción, de la justicia social y de la prestación del trabajo digno y decente, como propósitos a conseguir por la normatividad laboral.

Estos conceptos se encuentran reconocidos por el sistema jurídico mexicano, de la siguiente forma:

- 1) El reconocimiento al trabajo como derecho humano, establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y también así identificado por el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo Mexicano.
- 2) El reconocimiento del Trabajo como deber social, establecido en el 3 de la Ley Federal del Trabajo Mexicano.
- 3) El reconocimiento de la humanización del trabajo, 3 de la Ley Federal del Trabajo Mexicano, al oponerse a considerarle como un artículo de comercio.
- 4) El establecimiento de los conceptos “equilibrio entre los factores de la producción”, “justicia social” y “trabajo digno y decente”, como finalidades de las normas de trabajo, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta identificación de los pilares ideológicos de la regulación jurídica del trabajo en México permite vislumbrar que el sistema jurídico nacional le considera

una actividad social de alta trascendencia para el humano en lo individual, por las siguientes razones:

a. Amerita ser reconocido como derecho, pues se le considera como el medio socialmente legítimo por excelencia para que las personas accedan a satisfactores económicos (dinero), que a su vez les permitirán acercarse a otros satisfactores materiales.

También existe consenso ideológico dentro de las sociedades occidentales como la mexicana, en el sentido de que el trabajo “dignifica” a las personas y les permite desarrollar capacidades y habilidades como individuos integrados al conjunto social, por lo que es un derecho de las personas tener acceso al trabajo como mecanismo potencializador de capacidades.

Adicionalmente, existe reconocimiento de la Organización de las Naciones Unidas, como parte de los planteamientos fundamentales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (en su objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”)¹³² en el sentido de que el desempleo genera formas pasivas de exclusión social, por las que las personas tienden a infravalorar a las personas que carecen de empleo.

b. Se reconoce su carácter de deber social, concepto no del todo clarificado ni por la legislación ni por la doctrina en la materia, pero que se puede concebir, a *priori*, como la aportación de esfuerzo productivo que tienen obligación de hacer los habitantes de México hacia su comunidad¹³³, que coadyuvará a la construcción de la riqueza nacional y que les permitirá, por tanto, integrarse y formar parte de su comunidad en condiciones de convivencia social aceptable, y

¹³² <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang-es/index.htm> Consultado el 19 julio 2023.

¹³³ Como una regla constitucional que puede ayudar a clarificar porqué el trabajo es un deber social, debe considerarse que el artículo 31 fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la obligación ciudadana de contribuir a los gastos públicos de la Federación y/o Estados, de manera proporcional y equitativa en términos de los que dispongan las leyes. Esta es la base constitucional de la obligación de pago de impuestos, y para los ciudadanos la forma más común de pago es a través del impuesto al trabajo o al consumo, lo cual se realiza mayoritariamente con el producto que se obtiene como salario, al tratarse de dinero “lícito”.

c. Se promueve y reconoce su carácter de actividad humanizada y no comercial.

Esta es una concepción eminentemente ideológica, que suele presentar complicaciones al momento de ponerla en práctica.

d. Se establecen y reconocen objetivos ambiciosos para las normas de trabajo, relacionados con la idea de construir esquemas de equilibrio entre el capital y el trabajo, la consecución del trabajo digno decente y, como resultado final, de la justicia social.

Es importante enfatizar el uso del verbo reconocer y/o del término *reconocimiento* en el contexto de identificación de los conceptos mencionados, puesto que su juridificación no es resultado de una concesión gratuita otorgada de patrones y gobiernos hacia trabajadores, sino que ha sido producto del activismo organizado del sector obrero internacional en Occidente, principalmente durante el Siglo XIX y la primera mitad del Siglo XX.

Asimismo, esta investigación propone clasificar las tres primeras posturas como parte del perfil ideológico esencial del trabajo en México (trabajo como derecho, como deber social y como artículo no comercializable); y considerar al equilibrio entre los factores de la producción, la justicia social y el trabajo digno o decente como los fines o las finalidades a perseguir por las normas de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Conceptos normativo-ideológicos principales
en la Ley Federal del Trabajo

PERFIL IDEOLÓGICO ESENCIAL DEL TRABAJO	FINES DE LAS NORMAS DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none">• Trabajo como derecho• Trabajo como deber social• Rechazo a considerar al trabajo como artículo de comercio	<ul style="list-style-type: none">• Equilibrio entre los factores de la acción• Justicia Social• Trabajo digno o decente

3.4. Perfil ideológico esencial del trabajo en la Ley Federal del Trabajo

En este capítulo abordaremos las reflexiones correspondientes a los conceptos que componen el perfil ideológico esencial del trabajo según la Ley Federal del Trabajo mexicana. En el próximo capítulo nos referiremos a los fines de las normas de trabajo contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

A juicio de esta investigación, conocer el sustento conceptual del perfil ideológico esencial del trabajo en la legislación estudiada servirá para reconocer su validez ideológica en el mundo laboral mexicano actual (verificar congruencia teórica y normativa) y, adicionalmente, verificar cómo su potencial ideológico coadyuva a la construcción y consecución de los fines de la Ley Federal del Trabajo, que son el principal interés de esta investigación.

3.4.1. El trabajo como derecho humano

La Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el diez de diciembre de mil novecientos cuarenta y ocho, establece un perfil deontológico acerca de lo que los representantes de los diversos estados que conformaban en esa época la comunidad internacional occidental estimaron debe ser la experiencia personal (individual) y social de todo ser humano que viva en este planeta.

Por su difusión internacional y aceptación generalizada, esta declaración constituye el eje ideológico de interacción social asumido por la mayoría de los estados nacionales, como una respuesta política a los dos conflictos bélicos internacionales vividos durante la primera mitad del Siglo XX, principalmente en el continente europeo.

Desde ese punto de vista, es entendida como parte de los esfuerzos de la comunidad occidental, encaminados a la reconstrucción material y social del mundo.

Como acto jurídico formal, la eficacia del texto de dicha Declaración radica en la relativa positivización y aplicación que se ha hecho de la misma en la mayoría

de los sistemas jurídicos de occidente¹³⁴, considerándosele como instrumento guía para los Estados respecto del reconocimiento y respeto de derechos básicos de los ciudadanos (respeto a la vida, rechazo a la discriminación, etc.).

La comunidad internacional ha creado instituciones jurídicas encargadas de impartir justicia en materia de derechos humanos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Corte Penal Internacional, etc.), y otras organizaciones encargadas de la vigilancia específica de determinados rubros incluidos en la Declaración, como lo es la Organización Mundial de la Salud, o -de mayor trascendencia para nuestro estudio- la Organización Internacional del Trabajo, encargada del establecimiento y vigilancia en el cumplimiento de políticas laborales a nivel internacional.

El presente trabajo se centra en el valor político que la Declaración tiene en la actual conformación de los principios filosóficos laborales que sustenta el sistema jurídico mexicano, y que por lo general son similares a los de América Latina.

En materia de trabajo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece:

1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3.- Toda persona que trabaja tiene derecho 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.

4.- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

¹³⁴ Al año 2022, 192 naciones en el mundo han adoptado la Declaración dentro de sus instrumentos jurídicos. Consultado en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. 10 de agosto de 2022.

En la misma sintonía, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo mexicana señala, en la parte que nos interesa:

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

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

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Por su parte, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo mexicana señala, en la parte que nos interesa, señala:

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

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

Desde el punto de vista axiológico, el acceso al trabajo, la libertad de su elección, y la remuneración en condiciones de igualdad y en forma digna y decorosa, (esto es, que el dinero que percibe el trabajador como salario sea suficiente para que él y su familia accedan a satisfactores mínimos como alimentación, vestido y vivienda), están reconocidos tanto como derechos humanos o fundamentales, como derechos teóricamente justiciables en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, las crisis económicas mundiales de finales del Siglo XX y principios del Siglo XXI, impulsadas por la implementación a nivel mundial del modelo económico neoliberal, que conlleva altas tasas de desempleo en muchos países, la pérdida general del poder adquisitivo de los salarios y el aumento de los índices poblacionales de pobreza, dan muestra de que la efectividad del principio ideológico de acceso al trabajo digno y remunerado decorosamente, convertido en derecho humano a consecuencia de su juridificación, no es realizable en su totalidad en esta época ni lo ha sido nunca, e incluso no es justiciable, al carecerse de instrumentos jurídicos efectivos que garanticen el acceso al trabajo a quien no lo tiene.

De ahí que esta investigación se proponga discutir sobre vigencia fáctica de los pilares ideológicos clásicos del derecho del trabajo, a fin de abonar en la comprensión del fenómeno laboral y contar con pautas que permitan construir un verdadero sustento ideológico para el sistema normativo laboral nacional.

En primera instancia, es necesario apuntar que esta investigación contextualiza sus reflexiones entendiendo a la regulación jurídico-laboral moderna como el final de un proceso social que determinó y puso en marcha un nuevo modelo jurídico de funcionamiento de las relaciones laborales.

Uno de nuestros postulados iniciales es que ese modelo comenzó a operar en México a partir no de una asimilación ideológica voluntaria por parte de patrones y gobierno (generalmente partícipe de los intereses patronales); sino que les fue impuesto por los trabajadores, aprovechando éstos que los gobiernos en turno buscaban consolidar la nación¹³⁵, y por tanto enarbolaban posturas social y colectivamente aceptadas, tales como las ideas libertarias e igualitarias surgidas de la Revolución Francesa, del Renacimiento y la Ilustración. Adoptar oficialmente ese discurso ideológico los obligó a construir nuevos modelos jurídico-laborales acordes a esa filosofía.

¹³⁵ El Corporativismo Mexicano es muestra de ello. Si bien ocurrió hasta el Siglo XX, fue un proceso de aglutinamiento de grupos de trabajadores y campesinos en organizaciones afines al poder público, que legitimaron y dieron estabilidad al gobierno a cambio de prebendas.

Por tanto, en ese proceso social la norma jurídica tuvo una función instrumental y fue adaptada por el poder en turno a su circunstancia, renunciando a principios filosófico-jurídicos antes sostenidos sin conflictuar al sistema legal¹³⁶, y adoptando un nuevo paradigma socio-jurídico sobre el manejo de las relaciones laborales: la constante búsqueda por parte de los trabajadores de reconocimiento de sus patrones y de reciprocidad en sus relaciones.

No obstante, no queda claro si es factible sostener la universalidad de los principios ideológico-jurídicos laborales (u otros principios ideológico-filosóficos reconocidos por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948) pues la revisión histórica de su proceso de creación revela que fueron instaurados a pesar de que no existían acuerdos unánimes entre los involucrados.

Marina y Válgoma, en *La lucha por la dignidad*, presentan una síntesis del proceso histórico que dio origen tanto a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, surgida dentro del proceso de Revolución Francesa, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que nace apenas concluida la Segunda Guerra Mundial en el seno de la Organización de las Naciones Unidas.

En su opinión, la de 1789 “*elaborada en pleno fervor revolucionario, fue saludada con entusiasmo*”, e implicó que los miembros de la Asamblea revolucionaria, encargados de elaborar una Constitución, se apartaran de su objetivo inicial de establecer principios para preservar las libertades ciudadanas, y se esforzaran por fundar ideológicamente una nueva concepción del ser humano como poseedor de derechos intrínsecos asociados a su sola condición humana, superiores a cualquier convención social, llámese ley, Estado o incluso sociedad.¹³⁷

Simultáneamente, los Estados Unidos de América vivían un proceso similar de independencia de la corona británica, en el que también se fundaron nuevos principios ideológico-jurídicos de convivencia. La diferencia fue que en las

¹³⁶ Muestra de ello es la derogación en 1862 de los delitos de disolución social y huelga, contenidos en el Código Penal Federal mexicano, y la juridificación de esas dos actividades como una libertad ciudadana.

¹³⁷ Marina, José Antonio, y Válgoma, María de la, *La lucha por la dignidad*, España, Editorial Anagrama, 2000, pp. 214-218.

Declaraciones principalistas realizadas por los americanos *“hechas por personas pragmáticas y desconfiadas, el poder estaba dirigido a neutralizar el mal, no a promover el bien”*,¹³⁸ por lo que en realidad se avocaron solo a organizar un sistema de contrapesos para que nadie pudiese acumular demasiados poderes.

Aproximadamente ciento cincuenta años después, recién concluida la Segunda Guerra Mundial en 1948, se emitió la Declaración Universal de los Derechos humanos.

Tiene como antecedente a su similar francesa, la cual influyó prácticamente todos los sistemas jurídicos occidentales incluso antes de la emisión de la Declaración Universal.

Ello haría pensar que la universalización de los principios filosófico-jurídicos sostenidos por la teoría de los derechos humanos, lograda a través de una declaración de alcance mundial sería objeto de entusiasmo a nivel mundial, pues consolidaría el triunfo de esa filosofía.

Sin embargo, según la reseña histórica, esta Declaración se elaboró y aprobó en un proceso lleno de escepticismo.

Marina y Válgoma, en la obra citada, sintetizan la reseña histórica de este proceso, destacando la poca confianza que las sociedades y los individuos involucrados en su redacción tuvieron en ella, dada su pretensión de constituirse un mecanismo ideológico que previniese guerras futuras.

Citan las palabras del filósofo francés Jacques Maritain, por ser simbólicas y representativas del sentir generalizado de las comunidades. Esta investigación recoge esa cita a continuación:

Ya estamos prevenidos: no hemos de esperar demasiado de una Declaración internacional de los derechos del hombre. Lo que se les exige ahora a los que suscriben esas Declaraciones es que las lleven a la práctica; lo que se les pide es que aseguren los medios capaces de hacer que efectivamente los derechos del hombre sean respetados

¹³⁸ *Ibidem*, pág. 218.

por Estados y gobiernos. Respecto a esto, yo no sabría exteriorizar sino un optimismo moderado.¹³⁹

Maritain expresa elocuentemente el que es por excelencia el motivo de escepticismo social respecto de la credibilidad de los sistemas y las instituciones jurídicas: Las frecuentes evidencias de inaplicación del derecho a los poderosos demuestran que el derecho como mecanismo de control social solo es un instrumento de sometimiento y legitimación de conductas validadas por las clases dominantes en cada sociedad.

Si tomamos en cuenta desde las constantes violaciones a los derechos humanos cometidas localmente en prácticamente todo el mundo sin consecuencias para sus ejecutores, hasta hechos mundialmente conocidos como la invasión norteamericana a Irak en 2003, sin aval del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas y sin consecuencia alguna para el infractor; o la reciente invasión rusa a Ucrania ocurrida en 2022 en similares circunstancias, podemos considerar justificado el escepticismo de Maritain.

Esta ausencia de “consensos universales” sobre el tema se vio confirmada por la decisión del bloque de países socialistas, encabezados por la entonces Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, de no adherirse al texto de la Declaración.

Asimismo, la posición de varios estados de negarse a que la Declaración fuese elevada al rango de Convención, lo que le hubiese dado una mayor fuerza y vinculación a los firmantes desde el punto de vista legal, demuestra que el documento fue elaborado sin que existiese un consenso e impulso real para llevar a cabo ese ejercicio.

Luego entonces, ¿Cuenta con verdadera fuerza *fáctica* un documento jurídico que aparentemente fue firmado más por desahogar un compromiso diplomático que porque los Estados firmantes estuviesen convencidos de observarlo?

Si ese documento jurídico es el que sustenta, junto con la Ley Federal del Trabajo mexicana, los pilares del sistema ideológico-jurídico laboral mexicano,

¹³⁹ *Ibidem*, pp. 221-222.

evidentemente existe un enorme riesgo de que la ideología del derecho laboral se convierta solo en un dogma, pues sus principios no corresponderían a la realidad social mexicana y por ende no sería fundamento fáctico para los modelos laborales que privan en el campo laboral, ni tampoco cumpliría su propósito de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, ni la justicia social ni el de propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Esto es, *a priori*, podemos afirmar que el solo instrumento jurídico no es garante para la obtención del trabajo, pues los niveles de desempleo lo demuestran, ni tampoco garantiza un salario decoroso o remunerador para quien lo ejecuta¹⁴⁰.

3.4.1.1. El trabajo como derecho justiciable en el sistema jurídico mexicano

Un punto de trascendencia para esta investigación radica en definir si para el sistema jurídico, las relaciones laborales tienen su génesis en la necesidad de un patrón de incursionar en el mercado de fuerza de trabajo para contratarla, o sí, por el contrario, el origen radica en la necesidad del individuo desposeído de medios de producción, de acceder a un empleo y consecuentemente a un pago salarial, para contar con medios materiales legitimados socialmente para su subsistencia.

Una primera aproximación permite afirmar que para el sistema jurídico tiene prioridad el dar acceso al trabajo a las personas, que el posibilitar que los patrones que lo requieran como insumo puedan acceder a él.

Tanto la legislación internacional¹⁴¹ como la nacional¹⁴² postulan al trabajo como un derecho de las personas. Ello porque se le considera el medio socialmente legitimado para que las personas accedan al mercado económico y los satisfactores materiales que este otorga, así como para consolidar el orden social.

¹⁴⁰ El salario mínimo en México, equivalente en 2022 a \$172.87 resulta insuficiente para garantizar a sus receptores acceso a los satisfactores mínimos para mantener una alimentación saludable, así como vestido y habitación.

¹⁴¹ Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

¹⁴² Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De hecho, el sistema jurídico va más allá de considerarlo un derecho y le otorga a su vez el estatus de *deber social*¹⁴³. Asimismo, asigna al estado la responsabilidad de promover y de llevar a cabo la organización social del empleo.

Visto de esta forma, puede considerarse que las personas que no desempeñan un trabajo se encuentran en un estado de contravención al orden social que pretende impulsar el sistema jurídico, sin importar las causas. Esto podría traducirse en asignar una responsabilidad legal a los trabajadores incluso por causas no imputables a ellos, como el desempleo.

¿Cuán importante es para un individuo integrante de la sociedad mexicana contar con acceso a un empleo? Visto desde el aspecto material es una prioridad, pues el salario que recibe por su desempeño es el medio de acceso al dinero con mayor legitimación dentro del orden social, el cual a su vez le permite acceder a otros satisfactores también materiales (alimentación, vestido, vivienda, esparcimiento) y participar activamente en la dinámica de la economía nacional.

Bajo la perspectiva social, el que la persona humana cuente con un empleo "legal" lo convierte en un sujeto aceptable para los factores reales de poder al interior de las sociedades¹⁴⁴ (dueños de capital, gobierno, clero, medios de comunicación) pues implica subordinación del individuo al orden social y consecuentemente, la perpetuación del modelo de distribución de riqueza vigente que beneficia a los sectores antes mencionados¹⁴⁵.

¹⁴³ "...El trabajo es un derecho y un deber sociales...". Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴⁴ La Salle, Ferdinand, *¿Qué es una constitución?*, España, Editorial Cenit, 1931, págs. 58-70.

¹⁴⁵ El trabajo fuera de los esquemas jurídicos aceptados en la legislación mexicana ya sea en formas de menor afectación al orden social (el comercio informal), como en aquéllas en que abiertamente enfrenta al poder público (el trabajo al servicio de la delincuencia), es motivo para infravalorar o desacreditar socialmente a quien lo ejerce. Por el contrario, el trabajo legal es reconocido como vía de acceso a beneficios no directamente relacionados con su prestación, como lo son esquemas de seguridad social (aseguramiento en el Instituto Mexicano del Seguro Social o los institutos similares al servicio de los gobiernos federal y locales) y crédito a la vivienda a cargo del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y sus similares en la Federación y los Estados (con independencia de la mala o buena calidad con que se presten esos servicios).

Es por ello que el sistema regulatorio del trabajo en México, estructurado por los grupos hegemónicos en nuestra sociedad, le asigna al trabajo un estatus jurídico-ideológico ambivalente de “derecho y deber social”.

Finalmente, el acceso al trabajo socialmente aceptado tiene beneficios en el entorno psicológico de la mayoría de los individuos, pues les genera un sentimiento de inclusión y aceptación por el orden social mayoritario.

Estas implicaciones materiales, sociales y psíquicas que tiene en el individuo el desempeño de un trabajo legal, se derivan del funcionamiento colectivo de un orden social vigente desde hace dos siglos en la sociedad mexicana.¹⁴⁶

Este funcionamiento se origina por un sistema jurídico constitucional que por un lado se autodesigna como impulsor de las libertades individuales y defensor de las minorías ciudadanas en desventaja social y económica, mientras que por el otro favorece (o por lo menos no inhibe) prácticas de apropiación de los elementos naturales y acumulación de capital y bienes¹⁴⁷, propiciando una distribución diferenciada de la riqueza material entre los miembros de la sociedad.

A ello debe agregarse que la sociedad mexicana, a pesar del laicismo que proclama practicar en su principal instrumento jurídico, es influenciada por la presencia social que tiene la Iglesia Católica en el país¹⁴⁸, la cual abandera la práctica de comportamientos como la abnegación y el sacrificio individual por un “bien común”.

En esas circunstancias, el orden jurídico mexicano constitucional ha creado una paradoja respecto de la organización social del trabajo, al sostener simultáneamente postulados ideológico-jurídicos contradictorios y aparentemente irreconciliables:

¹⁴⁶ Este orden es resultado del proceso de independencia mexicano del reino español, que concluye formalmente con la adopción de un esquema constitucional en nuestro país a partir del año 1824.

¹⁴⁷ Ver artículos del 25 al 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹⁴⁸ Recuérdese la trascendencia social y cobertura mediática que tuvo la visita del Jefe del Estado Vaticano, Jorge Mario Bergoglio (Papa Francisco) a México, efectuada entre el seis y trece de febrero de dos mil dieciséis. El visitante no asumió formalmente el rol de un Jefe de Estado en visita oficial, sino de un líder moral en funciones de evangelización.

Mientras por un lado impulsa el reconocimiento y la protección del derecho al trabajo, por el otro promueve tanto para el sector público como privado, la adopción de prácticas "sustentables" basadas en la adopción de una cultura de competencia y competitividad económica; eficacia y eficiencia administrativa¹⁴⁹, que opera mediante esquemas de optimización de recursos (incluidos los humanos), reducción de costos y eliminación de eslabones innecesarios en las cadenas de producción y administrativas.

Esto irremediamente se traduce en la reducción generalizada de la oferta de empleo, propiciando que el mercado laboral mexicano reaccione, acorde a las leyes económicas de "oferta y demanda", con un abaratamiento general de salarios que es producto de una sobreoferta de recursos humanos disponibles que no pueden ser absorbidos en su totalidad por dicho mercado.

Este comportamiento refleja una realidad sobre la que el Estado y el orden jurídico pretenden pasar en forma inadvertida al proclamar sus posturas oficiales: la oferta y demanda de empleo reaccionan en forma directamente proporcional al comportamiento de la actividad económica de la sociedad, y no obedecen a otros criterios por encima de éste, incluidos los de tipo jurídico o ético.

Es por ello que el propio Estado mexicano ha limitado jurídicamente, desde su nacimiento, el ejercicio administrativo y/o contencioso del derecho irrestricto al trabajo, según se desprende del estudio del proceso deliberativo constitucional que le dio origen, el cual se ha consolidado con el accionar del Poder Judicial de la Federación en los casos que sobre este tema han requerido su intervención.

Desde el ámbito normativo a nivel mundial, el derecho al trabajo se consigna en el artículo veintitrés de la Declaración Universal de los Derechos, en el que se concibe como el mecanismo por el que el ser humano puede acceder al dinero y

¹⁴⁹ Como ejemplos están las funciones de la Comisión Federal de Competencia Económica, establecidas en el artículo 28 de la Constitución Federal; los criterios de productividad y eficiencia en la gestión de recursos humanos impuestos a los organismos descentralizados y/o empresas productivas del Estado en el ramo petrolero y eléctrico, también establecidos en el artículo 28 Constitucional, y los criterios para la administración de los recursos económicos del Estado, que derivan de la aplicación de los artículos 127 y 134 de la misma Constitución.

lograr una subsistencia económica tanto para él como para su familia en condiciones de dignidad.

Es decir, el derecho al trabajo no se limita a que el ser humano cuente con un empleo, sino que viene aparejado al derecho a una remuneración suficiente para el desarrollo de una vida personal y familiar decorosa.

Por cuanto a la normatividad constitucional mexicana, en sincronía con la mencionada Declaración Universal de los Derechos Humanos, el primer enunciado del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos establece el siguiente objetivo:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Mediante ese enunciado, incorporado a la constitución federal en mil novecientos setenta y ocho, el sistema jurídico mexicano reconoce que todo habitante del territorio nacional tiene derecho a acceder y conservar un empleo.

Ahora bien, para entender el alcance del derecho que juridificó el Poder Legislativo mexicano al incorporar el enunciado antes revisado al texto constitucional, habría que dar respuesta sistemática a la pregunta ¿de qué trata “el derecho al trabajo”, ubicado en el primer párrafo del artículo 123 Constitucional?

Para ello, es necesario recurrir la fuente primaria de esa norma, esto es, el proceso legislativo del cual surge, y en el cual se expresa en realidad qué es lo que se pretendió legislar.

Si bien el artículo ciento veintitrés constitucional data de mil novecientos diecisiete, el texto por el que se reconoce al trabajo como un derecho para todo habitante del territorio mexicano surge hasta finales de la década de los años setenta del siglo pasado, a partir de una reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el martes diecinueve de diciembre de mil novecientos setenta y ocho¹⁵⁰.

¹⁵⁰http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_089_19dic78_ima.pdf

En la Exposición de Motivos que dio origen a la reforma mencionada¹⁵¹, de trece de septiembre de mil novecientos setenta y ocho, el titular del Poder Ejecutivo Federal, promotor de la misma, argumenta que la sociedad mexicana está lista para avanzar en el reconocimiento de los derechos sociales que nacieron en el año mil novecientos diecisiete.

3.4.1.1.1. Características

Asimismo, se desprenden como características del derecho humano al trabajo que fue propuesto por el Poder Ejecutivo Federal, analizado y aprobado por el Poder Legislativo Federal en función de Asamblea Constituyente, y finalmente reconocido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las siguientes:

3.4.1.1.1.a. Jerarquía constitucional

El derecho al trabajo es un derecho constitucional.

Ello se infiere tanto del propio proceso de reforma constitucional que da origen al enunciado, como del reconocimiento expreso que hace al respecto la iniciativa del Ejecutivo Federal, al señalar literalmente:

...Ha llegado el momento de dar el paso que, no hace muchos años, sólo podía considerarse como una declaración de buenas pero irrealizables intenciones: consagrar a nivel constitucional el derecho al trabajo.

¹⁵¹ Índice del Proceso Legislativo Correspondiente a la Reforma Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978, página 3, Visible en Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero de 1917 (Compilación Cronológica de sus Modificaciones y Procesos Legislativos). Visible en: http://www.sitios.scjn.gob.mx/constitucion1917-2017/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/089%20-%2019%20DIC%201978.pdf Consultado el 19 julio 2023.

La Nación nos exige la certidumbre de esta nueva garantía, consciente de que será una realidad, sólo si desde hoy la convertimos en deber constitucional.

La Iniciativa de reforma constitucional dejó en claro que el gobierno mexicano optó por constitucionalizar el derecho al trabajo como un mecanismo para asignarle prioridad a su cumplimiento.

Catalogarlo como deber constitucional implica que el Estado no concibe el derecho al trabajo solamente como un ideal filosófico, sino como una obligación en espera de ser satisfecha.

3.4.1.1.1.b. Asignación de responsabilidades

En la Exposición de Motivos de la reforma constitucional estudiada, el órgano de origen (Poder Ejecutivo Federal), propone una asignación de responsabilidades colectivas para el cumplimiento de este derecho.

En forma directa, define que la responsabilidad principal en la consecución de este derecho corresponde a la sociedad mexicana en su conjunto, no sólo a alguno de sus sectores.

Asimismo, asume como estrategia principal para el logro del derecho al trabajo, la creación de fuentes de empleo.

Al Estado le asigna la responsabilidad en la conducción de las actividades que se deben llevar a cabo para el cumplimiento a este derecho (por ejemplo, definición y puesta en marcha de políticas públicas pro-empleo y un papel proactivo en la creación de fuentes de trabajo), pero sin dejar de hacer notar que es todo el conjunto social el que debe actuar en sincronía para cumplir ese objetivo.

Bajo esa perspectiva, el incumplimiento al derecho humano al trabajo no es reprochable sólo al gobierno mexicano, sino a toda la sociedad mexicana, la cual no ha logrado permear a su interior una ideología de solidaridad con los

sectores económicamente desprotegidos, ni ha podido organizarse socialmente para la generación de suficientes fuentes de trabajo.

El deber, la obligación correlativa del derecho al trabajo, corresponde a la sociedad en su conjunto. Es ella la que, conforme a las leyes que para tal efecto se expidan, habrá de aprovechar sus recursos en la generación de fuentes de trabajo.

La responsabilidad del Estado, como sucede ante todo derecho social, consiste en propiciar, por medios legales, que dichas acciones se realicen.

3.4.1.1.1.c. Naturaleza jurídica del derecho al trabajo

En la Exposición de Motivos, el Ejecutivo Federal hace una aclaración cuya importancia puede pasar desapercibida para el lector no especializado en cuestiones jurídicas, pero que para el jurista reviste una enorme importancia: El derecho al trabajo no fue constitucionalizado en su momento como una garantía individual.

¿Qué significa ello? A primera vista, pareciese que la iniciativa de reforma solo pretende hacer una precisión técnica respecto a la naturaleza jurídica del derecho al trabajo que constitucionaliza, consignándolo como derecho social e incorporándolo en el texto del artículo ciento veintitrés, sin abundar en las implicaciones que ello conlleva.

Sin embargo, para el operador jurídico mexicano cercano a la práctica del juicio de amparo, se revela que la intención del promotor de la iniciativa de reforma constitucional al hacer esta precisión, más que definir la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, pretendía enfatizar que no es una garantía individual.

Véase el señalamiento que sobre el punto contiene la Exposición de Motivos:

Es conveniente destacar que el derecho al trabajo no es una garantía individual en el clásico sentido del liberalismo; es un derecho social, con el correlativo deber que la sociedad reconoce como suyo.

Es de importancia social, jurídica y política, establecer claramente esta diferencia y de ahí que en vez de incluirla en el capítulo que la Constitución dedica a las garantías individuales, se sugiera hacer el párrafo que consagra el derecho al trabajo el primero de nuestro artículo 123.

En la práctica jurídica vigente en México a finales de los años setenta del siglo pasado, de acuerdo con el artículo primero de la Ley de Amparo, ese juicio procedía en favor de los individuos contra leyes o actos de autoridad que resultasen violatorios de las garantías individuales consignadas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, delimitadas expresamente en su Título Primero, Capítulo Primero, de nombre “De las garantías individuales”, compuesto por los artículos del uno al veintinueve de dicho ordenamiento.

Por el contrario, cualquier derecho con posibilidades de ser exigido por un ciudadano, consagrado en algún artículo constitucional distinto a los mencionados, no era justiciable mediante el juicio de amparo ni de ninguna otra forma, por lo que se veían reducidos a ser enunciados jurídicos ineficaces, o en el mejor de los casos, a ser referidos ocasionalmente como principios jurídico-ideológicos.

Véase como ejemplo el criterio que sostiene la siguiente tesis del Poder Judicial de la Federación, la cual data de mil novecientos ochenta y tres, cinco años después de la entrada en vigor de la disposición constitucional aquí estudiada.

DERECHOS POLITICOS, IMPROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO RESPECTO DE ACTOS QUE AFECTAN LOS.

Por disposición legal, el juicio de amparo es improcedente respecto de los derechos políticos, ya que el artículo 103, fracción I, de la Constitución, establece claramente la procedencia del juicio de

garantías contra actos que vulneren garantías individuales, que son diversas de los derechos políticos y, por otra parte, el artículo 73, fracción VIII, de la Ley de Amparo, determina la improcedencia del juicio de garantías contra actos como el que se reclama en la especie; cabe señalar además, que si la Constitución hubiera querido que quedaran involucrados los derechos políticos entre los actos por los que procediera el amparo, así lo hubiera determinado expresamente y, no como pudiera pretenderse, en el sentido de que por no estar excluidos, deben considerarse incluidos, dado que ninguna razón lógica hay para estimarlo de esta forma, pues es sabido que para que pueda hacerse uso de una vía legal, el caso que pretenda someterse a su resolución debe estar expresamente previsto para ser resuelto por esa vía.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Improcedencia 13/83. Leopoldo de Gyves de la Cruz y otros. 13 de octubre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.¹⁵²

Según el criterio anterior, el Poder Judicial de la Federación consideraba improcedente el juicio de amparo en contra de todo acto de autoridad que no fuese violatorio de una garantía individual, aun cuando se tratase de un derecho constitucional, como en la tesis analizada fueron los derechos políticos, y en el caso de nuestro análisis, lo que la iniciativa de reforma constitucional decidió llamar derecho social.

Además, propone como criterio para determinar la procedencia del juicio de amparo en casos no claros o susceptibles de interpretación, limitarse a reconocer solo como supuestos de procedencia a aquéllos expresamente definidos por el texto constitucional, restringiendo esa posibilidad a cualquier otro tipo de derecho,

¹⁵² Semanario Judicial de la Federación Volumen 175-180, Séptima Época, Sexta Parte, Materia(s): Administrativa, Página: 79

como lo sería el multicitado “derecho social” citado en la iniciativa de reforma constitucional.

A partir de lo anterior, se advierte que la estrategia legislativa del poder público al constitucionalizar el derecho al trabajo, fue anular la posibilidad de hacerlo exigible por los ciudadanos mediante el juicio de amparo, lo que la convirtió en una norma jurídica no coercible y por tanto poco efectiva en su cumplimiento.

Además de las características del derecho del trabajo que se logran identificar de la Exposición de Motivos de la iniciativa de reforma que lo constitucionalizó, del proceso deliberativo del Congreso Constituyente pueden reconocerse otras dos:

3.4.1.1.1.d. Finalidad del derecho al trabajo

En el debate y las deliberaciones que realizó el Congreso Constituyente, y que concluyeron con la constitucionalización del derecho al trabajo, se delimitó el propósito de este acto legislativo, de la siguiente manera:

....Insistimos en que el espíritu del artículo 123 ha sido y es proteger al hombre que vive de su trabajo, no solamente al que se encuentra subordinado en el trabajo...

.....el presupuesto indispensable, en uno y otro caso, supone la existencia suficiente de fuentes de trabajo, de empleos libres o asalariados, que la sociedad en su conjunto está obligada a crear, en tanto que el Estado asume la responsabilidad de promover y organizar socialmente el trabajo con el concurso de todos...

...Es también un decidido propósito.....promover la incorporación de la fuerza de trabajo de los desempleados y los subempleos al proyecto orgánico de la producción nacional, racionalizando y optimizando la actividad de todos....

...Y deben, en fin, promoverse los instrumentos y organismos adecuados para la creación, la protección y el desenvolvimiento de los derechos de los mexicanos a ser trabajadores, sin distinción de credo, raza, sexo o ideología.

El mensaje es claro: el objetivo que se persigue con la constitucionalización del derecho del trabajo es abatir el desempleo y el subempleo mediante la creación de suficientes fuentes de trabajo.

3.4.1.1.1.e. Sentido cualitativo del derecho al trabajo

La última de las características del derecho del trabajo surge de las reflexiones del Congreso Constituyente que finalmente lo convirtió en norma jurídica.

En este análisis se reconoció y destacó que no bastaba con constitucionalizar este derecho como una mera formalidad, sino que era necesario dotar a este trabajo de cualidades mínimas que le permitieran cumplir con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los habitantes del territorio mexicano. El trabajo debe de ser merecedor del calificativo de “digno”. Véase la reflexión literal al respecto:

...hay otro elemento en la reforma; el derecho al trabajo no viene expresado solamente en un sentido cuantitativo, viene expresado clarísimamente con un sentido cualitativo.

Dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil"
Es decir, no cualquier trabajo; no al trabajo envilecido; no al trabajo superexplotado; mal pagado o recompensado, sino al trabajo digno de la persona humana. Y es este trabajo en la cantidad necesaria para los 80 millones de mexicanos que habrá dentro de cinco años.....

Como puede verse, el Constituyente propuso que la creación de empleos con la que se buscaría enfrentar el problema del desempleo y subempleo, debía superar todas las condiciones de explotación, envilecimiento o baja remuneración que caracterizaron el trabajo en México hasta entonces.

A lo largo de cuarenta y cuatro años de vigencia de la reforma estudiada, es claro que el abatimiento del desempleo no se ha logrado, e incluso se hace más distante la brecha entre los empleos bien remunerados y los no merecedores del calificativo de dignos.

3.4.1.2. La restricción judicial al derecho al trabajo

Hemos visto que el sistema jurídico establece que el origen de las relaciones de trabajo radica en la necesidad de abastecer de empleo a todas las personas físicas, a fin de incorporarlas a la dinámica social aceptada y brindarles acceso a satisfactores materiales.

Sin embargo, parece que el trabajo legislativo mexicano del siglo XX se orientó a establecer en principio una serie de postulados normativos laborales calificables de utópicos o irrealizables, con meros fines de legitimación político-social; para que después el aparato estatal judicial, en el ejercicio de sus funciones, redujese el alcance protector de esos postulados.

Uno de los accionares que caracterizaron el ejercicio del Poder Legislativo Federal durante la época más sólida del presidencialismo mexicano del siglo pasado¹⁵³, fue su postura acrítica o de comparsa a las iniciativas de ley o de reforma constitucional propuestas por cada Presidente de la República en funciones.

Por lo general, el Congreso de la Unión, en los debates legislativos a las iniciativas emanadas del Ejecutivo Federal, manifestaba su acuerdo con las propuestas, mediante discursos demagógicos, sin análisis profundos a las mismas.

¹⁵³ Nos referimos a los años 1940 a 1988, en que la conformación de los Poderes Ejecutivo Federal y Legislativo Federal se integraba en su mayoría por miembros del Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.)

Salvo las críticas formuladas por los diputados de partidos de oposición, de presencia casi nula en la integración de las diversas Legislaturas, la mayoría de los argumentos expuestos en los debates legislativos eran elogios hacia la propuesta, hechos por los diputados miembros del partido político en el gobierno, que buscaban favorecer su imagen y posición personal ante el Presidente de la República.

De ahí que cuando en los debates legislativos llegaron a aflorar dudas o cuestionamientos a la eficacia total o parcial de la propuesta de ley, lo usual es que no se abundara en críticas a la misma, sino que en el discurso se soslayaba el potencial problema mediante ejercicios retóricos que evadían el análisis profundo a la idea.

Veamos el siguiente ejemplo, que aun cuando es una reflexión aislada, ejemplifica lo que era una actitud constante en el ejercicio de la función legislativa en la época:

...no se supone que por efecto del texto del dictamen vaya a resolverse en México el problema del desempleo; nadie lo dijo entre las Comisiones, absolutamente nadie, ni lo he escuchado yo en ninguna parte...Pero sí hay que reconocer que la adición al artículo 123 constitucional plantea en lo fundamental el punto de partida hacia la solución de ese grave problema del desempleo.

Esta reflexión muestra que, desde el punto de vista del accionar de un Estado, el Poder Legislativo estaba consciente de que la constitucionalización del derecho al trabajo no resolvería el problema del desempleo, pero a pesar de ello, consideró conveniente juridificarlo de esa forma, pues constituiría el inicio de la puesta en marcha para su solución, sin explicar cómo ese enunciado jurídico transformaría el accionar social mexicano en materia de empleo.

Luego entonces, se concluye que lo que en realidad se pretendió legislar en la reforma constitucional estudiada fue el establecimiento de una política pública de abatimiento al desempleo, no el reconocimiento del derecho

constitucional al trabajo en lo individual para los habitantes del territorio nacional (aunque eso es lo que se desprende de la lectura de la frase inicial del artículo ciento veintitrés constitucional, y de la mayoría del ejercicio retórico grandilocuente que constituyó el debate legislativo al respecto).

Esto es de suma trascendencia para el funcionamiento del sistema jurídico mexicano, pues explica por qué el poder público, cuando conoce de reclamos jurisdiccionales o administrativos ejercitados en forma individual por personas físicas dentro del país, invariablemente limita el alcance real que puede dar al enunciado jurídico: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil*.

Por ejemplo, el propio artículo ciento veintitrés constitucional presenta una contradicción¹⁵⁴ al cotejarse el contenido del enunciado transcrito en el párrafo anterior, ubicado en su párrafo primero, con el correspondiente a su fracción número veintidós romano (XXII).

Mientras la parte inicial del artículo citado postula el derecho al trabajo digno en favor de toda persona, su fracción XXII faculta a la Ley reglamentaria de este dispositivo constitucional, que es la Ley Federal del Trabajo, a establecer supuestos de excepción que eximan a un patrón de cumplir con un contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización.

Ello implica que mientras el artículo constitucional comienza su contenido con una expresión pomposa que supuestamente consigna sin condiciones el derecho a un trabajo a toda persona, más adelante abre la posibilidad de establecer excepciones al mismo.

Esta reflexión incluso ha sido motivo de estudio por parte del Poder Judicial de la Federación, el cual, en el caso concreto de la tesis aislada de rubro ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, DERECHO DEL PATRÓN A SER EXIMIDO

¹⁵⁴ Esta contradicción tiene una explicación histórica: la fracción XXII del artículo ciento veintitrés constitucional data de mil novecientos diecisiete, mientras que el reconocimiento jurídico del derecho humano al trabajo a nivel constitucional se realizó cincuenta y un años después. En todo caso, demuestra la existencia un desaseo en el trabajo técnico legislativo por parte del Poder Legislativo Federal.

DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO EN CUANTO A LA, MEDIANTE EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN.¹⁵⁵

En esta tesis, sin decirlo abiertamente, el Poder Judicial de la Federación rechaza la existencia de esa contradicción, al establecer que no es ni inconstitucional ni violatorio del derecho humano al trabajo el contenido del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, cuya función es reglamentar la facultad establecida en la fracción veintidós romano (XXII) del artículo ciento veintitrés constitucional, argumentado que esta fracción que tiene la misma jerarquía jurídica que el derecho humano al trabajo y por tanto, pueden coexistir ambas normas jurídicas. A continuación, se transcribe un extracto de la misma, relevante para este estudio.

...Si bien el artículo 123 de nuestra Ley Suprema consagra en su párrafo inicial con el rango de garantía social el derecho al trabajo, también el propio dispositivo constitucional en su fracción XXII establece que "... La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización...". Luego entonces, teniendo el mismo rango constitucional el derecho al trabajo y el derecho del patrón a ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización en los casos determinados por la ley, no puede decirse que el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta este segundo derecho, sea anticonstitucional...

Adicionalmente, la tesis ratifica la condición de garantía social que amerita el derecho al trabajo, lo cual no explica con exactitud cómo debe de aplicarse en lo jurídico, pero sí implica que sea excluida del rango de garantía individual justiciable mediante el juicio de amparo.

¹⁵⁵ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 169-174, Sexta Parte, página 82, Tribunales Colegiados de Circuito.

En sincronía con lo anterior, la tesis aislada DESTITUCIÓN E INHABILITACIÓN DE CARGO O EMPLEO. NO VIOLA EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL¹⁵⁶, plantea otra limitante al ejercicio irrestricto del derecho al trabajo, en este caso justificando la legalidad de sanciones de destitución de un cargo o empleo como servidor público en caso de negligencia.

...Si bien el artículo 123 constitucional establece como garantía social la de que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, esta norma no consagra una garantía individual ni se infringe en forma alguna si se impone la sanción de destitución del cargo o empleo e inhabilitación para obtener otro de la misma naturaleza, que se encuentra plenamente establecido por una ley penal y resulta aplicable como consecuencia de la conducta antijurídica, típica y culpable desarrollada por el sujeto activo...

Reconociendo que el criterio sostenido por la tesis merece validez jurídica, ética y social, por estructurar un argumento en contra de la permanencia en el empleo de una persona que lo desempeñe en forma negligente o que incluso incurra en delitos durante su ejecución, lo cierto es que a partir de su contenido y del criterio anterior se aprecia la falta de rigor en la técnica legislativa de la Asamblea Constituyente que dio origen a la reforma constitucional estudiada, pues en su accionar plasmó en la Constitución, en forma abstracta, un enunciado jurídico que plasma el acceso al trabajo como un derecho constitucional, cuando en realidad lo que se buscaba establecer era una política pública de abatimiento al desempleo.

Ello obliga al Poder Judicial de la Federación a inhibir sistemáticamente el alcance del contenido del enunciado inicial del artículo ciento veintitrés constitucional, en cada controversia jurisdiccional que le es planteada.

¹⁵⁶ Tesis VI.2o.86 P., Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XIV, julio de 1994, página 552, Tribunales Colegiados de Circuito.

Asimismo, esta tesis ratifica la condición de garantía social del derecho al trabajo y, sobre todo, insiste en lo que no es: una garantía individual, susceptible de ser exigida mediante juicio de amparo.

Para finalizar con esta idea, en la tesis aislada SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. EL ARTÍCULO 74, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY RELATIVA, AL PREVER LA FACULTAD DE VETO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INGRESO, NO VIOLA EL ARTÍCULO 5o. CONSTITUCIONAL¹⁵⁷, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, expone en su parte conducente:

Por su parte, el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que a nadie se le impedirá dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y que dicho derecho sólo puede restringirse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos de ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Ahora bien, del contraste de ambas normas, se concluye que no se viola el derecho al trabajo del candidato que resiente el ejercicio de la facultad de veto al final del concurso de una vacante en el servicio público, pues la citada norma constitucional no prevé un derecho absoluto y fuera de toda regulación legal para acceder a cualquier cargo o puesto, o bien, para permanecer en él, ya que para ello deben cumplirse los requisitos que exigen las leyes.

Así, el derecho al trabajo encuentra una menor densidad protectora al tratarse de los servidores públicos, quienes no tienen un derecho irrestricto a acceder a los puestos que deseen, sino que deben someterse a las condiciones de idoneidad y capacidad establecidas;

¹⁵⁷ Tesis: 1a. CCIII/2013 (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Libro XXII, Julio de 2013, Tomo 1, Materia(s): Constitucional, Página: 574.

limitación que encuentra fundamento en los artículos 109 y 113 de la Constitución Federal...

Esta tesis es de importancia por varias razones:

1) Data del año dos mil trece y refleja la postura de actualidad del Poder Judicial de la Federación (y en general, de todo el gobierno mexicano) respecto al derecho humano al trabajo.

2) El planteamiento del reclamante tuvo que vincularse, por técnica jurídica en la tramitación de un juicio de amparo, a aducir que la facultad de veto a un concursante a una vacante en el servicio público, plasmada en la Ley del Servicio Profesional de Carrera, es violatoria de la libertad de trabajo contemplada en el artículo cinco constitucional.

Al no fundar su reclamo en el derecho consagrado por la parte inicial del artículo ciento veintitrés constitucional, el reclamante evitó la improcedencia y/o sobreseimiento del juicio de amparo promovido, bajo el argumento ya estudiado en el sentido de que el artículo ciento veintitrés constitucional no contiene una garantía individual, sino social, no justiciable mediante el juicio de amparo¹⁵⁸.

3) Aun cuando el estudio jurídico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debió limitarse a analizar si la norma acusada de inconstitucional atentaba contra la libertad de trabajo, que es el derecho laboral consagrado en el artículo quinto constitucional y no otro, el tribunal desvía su análisis y se pronuncia sobre el derecho del trabajo en sí, señalando que esa norma constitucional *“no prevé un derecho absoluto y fuera de toda regulación legal para acceder a cualquier cargo o puesto, o bien, para permanecer en él”*; y sentenciando que el derecho al trabajo tiene un alcance de menor protección a los servidores públicos, por las exigencias que al respecto establecen los artículos ciento nueve y ciento trece de la Constitución Federal.

¹⁵⁸ Este juicio de amparo se tramitó bajo los lineamientos de la anterior Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de enero de 1936.

En resumen, las tres tesis del Poder Judicial de la Federación, coincidentes en su esencia entre sí, muestran una tendencia del poder público a limitar el alcance del derecho humano al trabajo.

Ello refleja que en realidad lo que desde su reconocimiento a nivel constitucional en el artículo ciento veintitrés, el derecho al trabajo no es operable desde el punto de vista jurídico, y solamente se ha vislumbrado por el poder público como una política pública y no como prerrogativa en favor de los individuos.

El análisis anterior refleja los problemas que origina la implantación de regulaciones protectoras estructuradas bajo criterios abstractos.

Es decir, si al contrastar la realidad social con una propuesta jurídica del tipo “Toda persona tiene derecho al trabajo”, se concluye su imposibilidad de realización, el mismo riesgo existe en señalar en forma abstracta, como fines del derecho del trabajo, términos como “justicia social”.

3.4.1.3. El trabajo como derecho social

Por las características propias del proceso social en el que se gesta, el derecho del trabajo se reconoce así mismo como un instrumento de búsqueda de reconocimiento entre componentes sociales.

El reconocimiento del derecho al trabajo, en su sentido estricto implica la garantía a todo ser humano de ser provisto de un trabajo para obtener sus satisfactores¹⁵⁹, pero también implica la implantación del trabajo como vía legítima para que el ser humano acceda a satisfactores materiales en la vida social contemporánea.

Esto es, el reconocimiento de ese derecho da por sentado que el modelo social:

A. Concibe al ciudadano promedio como un proveedor de fuerza de trabajo.

¹⁵⁹ Su incorporación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, nuevo instrumento ético-social surgido al final de la Segunda Guerra Mundial, apunta hacia su universalización.

B. Legítima la propiedad privada y la inequitativa apropiación de medios de producción y de la riqueza generada por el trabajo, vigentes al momento en que se juridifica el derecho del trabajo mexicano mediante el establecimiento del artículo 123 constitucional (en 1917) y la emisión de la primera Ley Federal del Trabajo (en 1931).

Es decir, a partir de la implantación de los modelos jurídico-laborales hoy vigentes, pierde impulso el movimiento social que buscaba la supresión del modelo económico capitalista (a través del socialismo, incluso mediante la violencia) y en su lugar, se juridifican mecanismos que anulan las posibilidades de un cambio social radical, y a cambio se instauran otros que pretenden involucrar al trabajador en un mayor porcentaje en las formas de reparto de la plusvalía generada por el trabajo.

El derecho al trabajo es considerado por la teoría laboral como un derecho en dos vertientes.

La primera, relativa al derecho que puede tener toda persona a acceder a un trabajo, mientras que la segunda refiere al derecho a conservar el trabajo, lo que se busca materializar mediante criterios como establecer como regla la permanencia e indeterminación de las relaciones de trabajo y como excepción las modalidades de terminación voluntaria e involuntaria.

Es sutil la diferencia conceptual entre una idea y otra, sin embargo, es necesario clarificar como las normas de trabajo posibilitan esta distinción dogmática.

En la concepción social moderna, el derecho al trabajo es un elemento vital para el desarrollo de todo ser humano, tan importante como el derecho a un nombre, a una nacionalidad o a establecer un domicilio.

Ello obedece a que el trabajo es el medio social por excelencia para que el ser humano se incorpore y desarrolle dentro de la sociedad en que vive (en el modelo capitalista), además de ser la vía idónea para acceder a medios de subsistencia, a través del dinero que obtiene de su salario.

Por último, basta recordar que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, promovida por la Organización de las Naciones Unidas, establece en diversas formas, como parte del objetivo 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, el acceso al empleo, particularmente a la población joven de los países. Ello es

muestra innegable del problema social que representa la falta de empleo, particularmente entre la población que apenas se incorpora a la vida económica productiva.

3.4.2. El trabajo como deber social

Habiendo asentado algunas nociones sobre el trabajo como derecho - incluso como derecho humano- ahondaremos ahora sobre sus características como deber social.

El trabajo no fue juridificado como un deber social por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, puesto que sus creadores intentaban impulsar un replanteamiento sobre el hombre, esto es, una reconcepción sobre cómo debía verse el ser humano a sí mismo.¹⁶⁰ No era el momento propicio para asignarle deberes.

Del mismo modo, la Constitución Política de los Estados Unidos tampoco se pronuncia sobre la condición del trabajo como deber social, sino que es hasta la legislación reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, que se le atribuye esa característica al trabajo.

El concepto deber social solo puede ser concebido desde una perspectiva ética o ideológica, en la que los individuos se reconozcan a sí mismos como miembros (ciudadanos) pertenecientes a un grupo social tutelado por un aparato Estatal y que, a partir de ese reconocimiento, admitan la existencia de débitos en favor de dicho aparato, como lo son el pago de tributo o impuesto o, en nuestro caso, el trabajo.

Sánchez Sandoval plantea una visión interesante sobre cómo entender la relación entre el trabajo y los deberes sociales ciudadanos:

El sistema de producción feudal cedió ante la emergencia del mercantilismo, por eso fue necesario, entonces, inventar una nueva ideología para cohesionar y controlar a los hombres dispersos. La

¹⁶⁰ Marina José Antonio, y Válgoma María de la, *Op cit*, pp. 225-226.

respuesta consistió en la concepción del “hombre libre, con derechos, capaz de contratar, pero responsable de estar vinculado al proceso productivo”. Con esta trampa se le mantuvo sometido, pues el trabajo se hizo obligatorio, con cuotas y tiempos definidos y se convirtió la “mendicidad” en *vicio* o *delito* que, en la mentalidad cristiana, hasta entonces, había sido valorada como una forma de vida, pues la pobreza y la renunciación eran virtudes.

Así, se construyó la idea de la *libertad individual y del ciudadano*, dentro del *mito del contrato social*, controlado por su contra parte el Estado, que lo constituyen: el poder económico-político real, integrado por los poseedores de los medios de producción. De manera que la obligación del individuo particular no poseedor de bienes fue vincularse al aparato productivo, ya no en el campo abierto que había abandonado, si no en áreas cerradas dentro de los burgos, pues de otra manera, la pena por su renuencia era la muerte¹⁶¹.

De esa forma, todo ser humano congregado en y reconocido por un aparato estatal, se encuentra obligado a incorporarse al aparato productivo de esa sociedad, por una convención social aprobada por ella.

Bajo esa premisa, sería posible afirmar que la dualidad del trabajo como derecho/deber en el sistema jurídico mexicano, obedece a una necesidad pragmática-económica de la sociedad de mantener a los habitantes del territorio mexicano dentro del modelo social aprobado, a fin de minimizar al máximo posible la disidencia social.

En consecuencia, el aparato Estatal actualmente cuenta con mecanismos juridificados que pugnan por la incorporación del individuo al aparato productivo, a fin de hacer sustentable al Estado.

¹⁶¹ Sánchez Sandoval, Augusto, *Sistemas ideológicos y control social*, 2da. Reimpresión, Instituto de investigaciones Jurídicas, México, 2012, pág. 139.

Estos mecanismos pueden verificarse en forma de norma jurídica en el artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la siguiente forma:

ARTÍCULO 31. Son obligaciones de los mexicanos:

I. Hacer que sus hijos o pupilos concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación preescolar, primaria, secundaria, media superior y reciban la militar, en los términos que establezca la ley.

II. Asistir en los días y horas designados por el Ayuntamiento del lugar en que residan, para recibir instrucción cívica y militar que los mantenga aptos en el ejercicio de los derechos de ciudadano, diestros en el manejo de las armas, y conocedores de la disciplina militar;

III. Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior, y

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Esto es, el mecanismo estatal mexicano impulsa una ideología que pretende garantizar que los mexicanos sean “educados” bajo los sistemas que el Estado aprueba; que estén disponibles para actividades militares aprobadas por el Estado y que contribuyan a la riqueza estatal en forma de tributo o impuesto.

Siendo éstos los deberes del mexicano para con su sociedad, el mecanismo idóneo que les permitirá satisfacer el deber relativo a contribuir con el gasto público lo es el ejercicio del trabajo.

3.4.3. El trabajo como artículo de comercio

Como parte de un mecanismo de juridificación de la dignidad en el ejercicio del trabajo, los sistemas jurídicos han establecido que el trabajo no puede ser considerado como un artículo de comercio, esto es, como mercancía.

Desde la perspectiva jurídica mexicana, las relaciones de trabajo son vínculos surgidos dentro de las relaciones socio-económicas, entre quienes requieren de contratar fuerza de trabajo externa y subordinada a sus instrucciones para el desenvolvimiento de su actividad general, y entre personas físicas que alquilan su fuerza de trabajo para esos fines, a cambio de la respectiva recompensa económica¹⁶².

Esto es, los elementos jurídicos clave en la conceptualización de las relaciones de trabajo son la ejecución personal subordinada de un trabajo (a través de una persona física), a cambio de un pago o salario.

Fácticamente, la interacción social que implica una relación de trabajo se ve expresada en un intercambio de bienes económicamente valubles dentro de la lógica de los actos de comercio, aunque la axiología jurídico-laboral mexicana rechace esta visión, por considerar que “deshumaniza” la aportación del trabajador a la relación de trabajo¹⁶³.

Resulta complicado defender la inaplicabilidad a las relaciones de trabajo de los aspectos económicos propios de una lógica de mercado, no solo dentro de la economía en general, sino dentro de un mercado de trabajo en sí.

La legislación en la materia ha postulado esa idea como valor jurídico-axiológico sin poder estructurar una teoría sólida al respecto.

Constituye una reacción que pretende anular el estatus de desventaja o desigualdad material en que *a priori*, se encontraría un trabajador frente a un patrón, si su modalidad de regulación respondiese a los principios de libre contratación o autonomía de la voluntad, de amplia aceptación en países como el nuestro, políticamente integrados bajo criterios democrático-liberales.

¹⁶² Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶³ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo (1970).

Ello supone que la aplicación de estos principios, que son reflejo de madurez y equilibrio social en otros espacios jurídicos, resulta inequitativa e incluso anti-ética dentro de las relaciones de trabajo, y por tanto, deben ser remplazados por un postura acorde con ideologías humanistas y de protección a estratos sociales económicamente débiles, como se considera a los trabajadores.

Este es un problema ideológico-jurídico de complicada resolución para el sistema jurídico, pues mientras por un lado la legislación en la materia desempeña una función de consolidación o “normalización” de las estructuras sociales del tipo patrón-trabajador, en las cuales existe una inherente desigualdad material; por el otro postula la búsqueda de una “justicia social”, lo que por sí mismo implica un intento del sistema jurídico por modificar el comportamiento de esas estructuras sociales.

Asimismo, es un refuerzo para la estigmatización negativa hacia una de las partes de la relación de trabajo, que es la patronal, a la cual el sistema jurídico le asigna indirectamente el estatus de causante, directo o indirecto, de la desigualdad material y por tanto, la responsabilidad de contribuir a la supresión de esa desigualdad en detrimento de su propio interés, lo cual no resulta probable que ocurra en forma voluntaria.

Adicionalmente, en la lógica constitucional mexicana del siglo XXI, promotora del disfrute de derechos humanos a todas las personas (incluso las jurídico-colectivas), queda sin resolver el problema que significa que existan personas que se beneficien por esa protección y simultáneamente, al desempeñar el rol de patrón en una relación de trabajo, se les asignen por mandato de ley mayores responsabilidades jurídicas que su contraparte dentro de esa relación.

Ello podría interpretarse como que un esfuerzo de “humanización” de la postura jurídica legal en favor del trabajador, redundaría en una gradual “deshumanización” de la postura jurídica legal del patrón.

Desde la perspectiva estrictamente jurídica, ni la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, ni la propia legislación se avocan a explicar por qué el trabajo no amerita ser encuadrado dentro de esa categoría, y tampoco aportan elementos para considerar por qué reconocerle esa calidad tendría una

connotación negativa, lo que constituye un sinsentido aún más evidente si se toma en cuenta que la reforma laboral mexicana del año 2012, legítima el comercio del trabajo (algo que antes se prohibía) mediante la figura de la subcontratación (llamada comúnmente *outsourcing*), en el artículo 15-A de nueva creación, que a la letra señala:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Esta disposición legal posibilita el comercio de la fuerza laboral por parte de un patrón, que presta servicios a otra persona física y moral, que decide cuáles serán las tareas del contratista (y por tanto de sus trabajadores) y tiene posibilidad de supervisar la forma en que se prestan tales servicios.

Confirmando que esta figura jurídica tiende a ser permanentemente en el sistema jurídico mexicano, en septiembre de 2021 entró en vigor en México a través de la Ley Federal del Trabajo una figura aparentemente sustituta de la subcontratación laboral, denominada Subcontratación de Servicios Especializados.

Esta reforma legal puesta en marcha por un poder legislativo federal con mayoría del partido político Movimiento de Regeneración Nacional (en teoría entre los más cercanos ideológicamente a la defensa de los trabajadores) tiene como efecto real apuntalar el funcionamiento de estos mecanismos de subcontratación (que no es otra cosa más que el comercio de fuerza de trabajo), con la única novedad de haber creado una mecánica de certificación de las empresas contratistas otorgada por organismos gubernamentales.

A nuestro juicio, el rechazo a considerar al trabajo como un artículo de comercio es una disposición sostenida más por una cuestión demagógica que por razones pragmáticas.

Según la revisión histórica del tema, esta investigación ha constatado que el trabajo no ha sido remunerado en forma suficiente durante la mayor parte de la existencia humana y que la lucha social ejercida por los sectores obreros europeos y americanos siempre pugnó en su esencia por que se distribuyese en forma más equitativa entre patronos y trabajadores la riqueza generada por el trabajo.

Bajo la lógica de que los propios sistemas estatales han legitimado en forma de juridificación la existencia de propiedad privada y la aprobación de medios de producción por unos cuantos, dentro de ese mismo modo de producción económica, la única forma que tiene el trabajador de obtener provecho suficiente del trabajo que presta es precisamente “comercializándolo” a efecto de obtener el mayor beneficio posible.

En este aspecto, entra en juego un factor sobre el que poco se trata en la teoría clásica del derecho del trabajo, así como en la propia literatura pro-obrera: la “competencia” interna entre el sector obrero.

A mayor detalle, el movimiento obrero ha sostenido filosóficamente el ser constituido por una unidad de trabajadores vinculados entre sí por sentimientos de solidaridad y compañerismo.

Al respecto se ha esforzado porque en los mecanismos de juridificación del fenómeno laboral se establezca un igualitarismo absoluto entre trabajadores, cuestión que esta propia investigación ha criticado anteriormente, por considerar que esos absolutismos idealizan al ser humano e ignoran todas las variables que pueden condicionar a un individuo y que trascienden a su comportamiento.

Esto significaría que, en la lógica de lucha por el reconocimiento que en lo individual desarrollan los seres humanos, si los satisfactores a distribuir no les resultan suficientes para sí, no sólo se encuentran en una posición antagónica respecto del sector patronal al que están vinculados, sino que también se encuentran en un escenario de rivalidad ante otros trabajadores, cuya naturaleza los impele de la misma forma a conseguir, en lo individual y para sí, los mejores satisfactores posibles.

Esta realidad natural en las relaciones humanas no solo ha sido identificada por el sector patronal, sino que incluso es motivo de aprovechamiento.

Bajo la lógica económica y de mercado, el sector patronal se ve beneficiado del hecho de que los trabajadores pugnen entre sí por desarrollar el trabajo en formas más productivas o satisfactorias para los patrones, a cambio de una mejor remuneración económica por ello.

Términos como productividad o la obtención de mejores competencias laborales¹⁶⁴, de amplio reconocimiento y vigencia hoy en día en el mercado laboral, no son sino reflejo de esa rivalidad natural entre seres humanos, no reconocida por la filosofía pro-obrera tradicional.

Luego entonces, ¿es factible sostener filosóficamente que el trabajo no es mercancía, o “artículo de comercio”, como lo llama la ley, cuando los propios seres humanos en lo individual propician su comercialización ante sus patrones, en la búsqueda de lograr los mejores satisfactores posibles para sí, en lo individual?

Para Horacio Spector, el trabajo es un bien, y, por tanto, la cuestión sobre si el trabajo es o no un artículo de comercio, derivada de postulados kantianos, se reduce a definir si es posible afirmar que ese bien tiene un valor superior a cualquier precio comercializable, y, por tanto, amerita entrar en la categoría de dignidad, cuestión difícilmente asimilable por la realidad del mercado laboral mexicano.

Por ende, su posición es que la ideología del derecho del trabajo tiene posibilidades de construcción sólida si se concentra en crear postulados alrededor de mecanismos de tutela a la parte obrera, y es acorde a la lógica de la restricción de la libertad de contratación.

¹⁶⁴ A través de la capacitación y adiestramiento en el trabajo, o los mecanismos extralaborales como las instituciones de enseñanza.

CAPÍTULO 4.- FINALIDADES EN LAS NORMAS LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. El equilibrio entre los factores de la producción

El concepto “equilibrio entre los factores de la producción” no contiene en realidad un componente axiológico, pues técnicamente está ligado al dominio teórico de las ciencias económicas.

En la doctrina jurídico-laboral mexicana, se acepta la idea de que la norma de trabajo solo regula como factores de la producción al capital (esto es, los patrones) y al trabajo (los trabajadores).

Néstor de Buen, en su *Derecho del Trabajo*, no emplea el término *factores de la producción* al referirse al contenido del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, sino que se limita a afirmar que ese ordenamiento legal establece como función de las normas de trabajo *conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones*¹⁶⁵.

Cabe destacar que esta posición es congruente con los artículos 123 apartado A fracción XVIII de la Constitución Federal y 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que reconocen la licitud de la huelga que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, *armonizando los derechos del trabajo con los del capital*.

En economía, los factores de la producción son los recursos materiales o inmateriales, que al ser combinados en el proceso de producción agregan valor para la elaboración de bienes y servicios.

Los economistas clásicos utilizan los tres factores definidos por Adam Smith en su obra *La riqueza de las naciones*, cada uno de los cuales participa en el resultado de la producción mediante una recompensa fijada por el mercado:

- La tierra (recompensada por la renta)

¹⁶⁵ Buen Lozano, Néstor de, “Derecho del Trabajo”, México, Editorial Porrúa, 1999, p.79.

- El capital (recompensado por el interés)
- El trabajo (recompensado por el salario)

La visión contemporánea¹⁶⁶ propone algunas reformulaciones de la idea clásica, sin modificar la noción de que existen dos factores excluyentes y opuestos dentro de los sistemas de producción, uno identificado con los trabajadores (vistos como fuerza de trabajo) y otro factor vinculable a los patrones (relacionado con la propiedad de los insumos o medios para la producción).

El concepto “equilibrio entre los factores de la producción” es referido en la Constitución Política de los Estados Unidos en una sola ocasión, en el artículo 123, en el siguiente contexto:

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

¹⁶⁶ En su obra *El capital en el siglo XXI* (Traducción de Elián Cazenave-Tapie Isoard, México, 2014, Fondo de Cultura Económica, pág. 79) Thomas Piketty define al capital como “el conjunto de los activos no humanos que pueden ser poseídos e intercambiados en un mercado”. Piketty excluye a la parte humana (capital humano, compuesto por fuerza de trabajo, calificaciones de empleados, capacitación y habilidades individuales) de su definición de capital y, por lo tanto, lo confronta a éste, bajo el argumento de que “...este capital (refiriéndose al humano) no puede ser poseído por otra persona ni intercambiado en un mercado, o por lo menos no de forma permanente. Esto constituye una diferencia esencial respecto de las demás formas de capital. Desde luego, es posible rentar los servicios de su trabajo, en el marco de un contrato laboral. Pero, en todos los sistemas legales modernos, esto sólo puede hacerse sobre una base temporal y limitada en el tiempo y en el uso, exceptuando, desde luego, las sociedades esclavistas, en las que es posible poseer de manera plena y completa el capital humano de otra persona, incluso de sus eventuales descendientes...”

Siendo ésta la única referencia constitucional sobre el concepto estudiado, aunque es inviable extraer su significado a partir de la misma, si es factible saber, que la vía jurídica para su consecución, reconocida por el sistema normativo constitucional, es el ejercicio de la huelga.

A su vez, la Constitución mexicana postula como efecto del logro de ese equilibrio la armonización de los derechos del trabajo con los del capital.

La referencia propuesta por el primer enunciado de ese artículo constitucional es replicada prácticamente en sus términos en el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los supuestos de procedencia para el ejercicio institucionalizado de la huelga en el sistema jurídico mexicano.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Ley Federal del Trabajo tampoco aporta una definición conceptual del término “equilibrio entre los factores de la producción” ni de sus efectos (armonización de los derechos del trabajo con los del capital), así que para poder determinar un significado del mismo acorde con la ideología jurídico laboral mexicana, comenzaremos verificando semánticamente el significado de sus principales componentes, los términos “equilibrio”, “factores de la producción”, “armonía”, “trabajo” y “capital”, y posteriormente se revisará el espacio de influencia en que buscan incidir.

El término “factores de la producción” refiere a “los recursos que contribuyen a la creación de un producto”¹⁶⁷ y para interés de las relaciones laborales reguladas por la Ley Federal del Trabajo, los que revisten importancia son el “trabajo” y el “capital”.

El término “trabajo”, en el contexto de los artículos 123 constitucional fracción XVIII y 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se utiliza para referirse a los

¹⁶⁷Tema “Factores de la Producción”. Sitio web “Wikipedia La Enciclopedia Libre”. Consultado en https://es.wikipedia.org/wiki/Factores_de_producci%C3%B3n 19 julio 2023

trabajadores¹⁶⁸ como bloque unitario, mientras que el término “capital”, en el mismo contexto, es utilizado para referirse en forma de bloque unitario a los patrones¹⁶⁹.

El significado literal del sustantivo “equilibrio”¹⁷⁰ y del verbo “armonizar”¹⁷¹ en el contexto del funcionamiento relacional entre los factores de la producción y los derechos del trabajo con los del capital, permite postular que la ideología jurídica laboral vislumbra la interacción patrón-trabajador dentro de las relaciones de trabajo como un sistema que requiere de convergencia constante a fin de asegurar el funcionamiento esperado por la Ley Federal del Trabajo.

Continuando con esa idea, el funcionamiento deseado es una avenencia permanente entre los dos subsistemas (uno denominado “patrón” y otro como “trabajador”, vistos como ambos como grupos unitarios de “clase social”) que conforman el sistema “relación de trabajo”.

¿Cómo se logra esa avenencia, según la fórmula propuesta por la Ley Federal del Trabajo?

A través del ejercicio de huelga, movimiento obrero que busca obtener beneficios laborales a partir de ejercer presión a la parte patronal mediante la suspensión colectiva de labores,¹⁷² en oposición al presumible interés del capital (patrones) en impedir obstáculos a la marcha regular de los centros de trabajo de su propiedad.

¹⁶⁸ Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (artículo 8 de la *Ley Federal del Trabajo*).

¹⁶⁹ Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la *Ley Federal del Trabajo*).

¹⁷⁰ De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el término Equilibrio se define como: “Contrapeso, contrarresto o armonía entre cosas diversas. Ecuanimidad, medida y sensatez en los actos y juicios”. Véase Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Consultado en <http://dle.rae.es/?id=3bxxEAs> el 19 julio 2023.

¹⁷¹ De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el término Armonizar se define como “Poner en armonía, o hacer que no discuerden o se rechacen dos o más partes de un todo, o dos o más cosas que deben concurrir al mismo fin.” Véase Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Consultado en <https://dle.rae.es/armonizar> 19 de julio de 2023.

¹⁷² Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (artículo 440 de la *Ley Federal del Trabajo*).

Según esta idea, la coacción del obrero al patrón es indispensable para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que dentro de las relaciones de trabajo existe una resistencia sistemática de los patrones a participar a los trabajadores de las ganancias logradas en sus negocios (obtenidas en parte gracias al esfuerzo obrero), propiciando escenarios de desigualdad en la dinámica de la distribución de la riqueza generada.

Consolidando los aspectos antes revisados, si el equilibrio entre los factores de la producción es un estado dentro de las relaciones laborales que se consigue mediante una presión de los trabajadores al patrón a fin de evitar abusos, esta investigación afirma que se trata de un “estado de orden, satisfacción y convergencia en los intereses de patrones y trabajadores dentro de las relaciones de trabajo en que coexisten”.

Las preguntas que responder serían ¿Satisfacción de qué tipo? ¿Convergencia de qué naturaleza? ¿Material? ¿Psicosocial? ¿Afectiva?

Los enunciados jurídicos contenidos en el artículo 123 constitucional fracción XVIII y 450 de la Ley Federal del Trabajo fracción I coinciden en señalar que el ejercicio del movimiento de huelga solo es jurídicamente válido cuando, entre otros propósitos, busca el mencionado “equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

4.1.1. Supuestos de procedencia del movimiento de huelga

En adición, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala otros seis supuestos jurídicos para el ejercicio de la huelga:

- 1) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo,
- 2) Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo,

- 3) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado,
- 4) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades,
- 5) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en esta lista (huelga por solidaridad),
- 6) Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo.

¿Son estos supuestos de procedencia del ejercicio de huelga, un complemento, una extensión o continuación de la noción “equilibrio entre los factores de la producción”, o, por el contrario, postulan ideas distintas y excluyentes?

Planteado de otra forma ¿El ejercicio de la huelga puede ser utilizado para fines distintos al “equilibrio entre los factores de la producción”?

Dado el indeterminismo conceptual que atañe a la expresión revisada, para complementar la propuesta semántica de esta investigación, conviene analizar la esfera de intervención de los seis supuestos operativos considerados como causas lícitas del ejercicio de huelga.

4.1.2. Clasificación de supuestos de procedencia de huelga según la visión sistémica de las relaciones de trabajo

En adición a las clasificaciones teóricas existentes sobre huelga en la doctrina jurídica laboral conocida, esta investigación postula la siguiente, basándose en el alcance de acción/aplicación que buscan los diferentes tipos de huelga.

4.1.2.a. Los que buscan incidir dentro de relaciones de trabajo en forma operativamente cerrada

Entre éstos se encuentran la revisión de un contrato colectivo de trabajo, la exigencia de cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley, el

cumplimiento de disposiciones legales sobre participación de utilidades y la revisión de salarios contractuales.

Estos supuestos de procedencia del ejercicio de huelga exigen una legitimación previa reconocida por el sistema jurídico laboral objeto de estudio, en forma de titularidad del derecho conculcado, para poder ser reclamados vía contenciosa.

Por ejemplo, es imposible exigir mediante la vía contenciosa contemplada en la Ley Federal del Trabajo, el cumplimiento o revisión de un contrato colectivo de trabajo, de salarios generales pactados en un contrato colectivo de trabajo, la exigencia de cumplimiento de un contrato ley o el pago de participación de utilidades, si no existe un vínculo jurídico patrón-trabajador en la esfera colectiva comprobable, identificado y reconocido¹⁷³ por la Ley Federal del Trabajo.

De ahí la afirmación de que estos supuestos operan bajo la lógica de un sistema jurídico operativamente cerrado, pues solamente los trabajadores inmersos en una relación de trabajo con un patrón determinado, pueden exigirlos mediante el procedimiento de huelga.

4.1.2.b. Los que buscan incidir en las relaciones de trabajo vistas como sistemas operativamente abiertos

Este supuesto abona a las teorías que defienden que el espacio de influencia de la Ley Federal del Trabajo trasciende a las relaciones de trabajo operativamente cerradas y se avoca a la búsqueda de un equilibrio entre los factores de la producción en un sentido amplio, visualizando al bloque obrero como una unidad

¹⁷³ No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente (artículo 923 de la *Ley Federal del Trabajo*).

general a nivel nacional, en contraposición a su antagonista, el bloque patronal como unidad general a nivel nacional¹⁷⁴.

Los supuestos de procedencia en este caso son la celebración de un contrato ley y apoyar una huelga por solidaridad.

La celebración y/o cumplimiento de un contrato-ley¹⁷⁵ supone la búsqueda de creación o de existencia de un marco normativo laboral de aplicación para toda una rama de la industria en una o dos entidades federativas, lo que definitivamente implica multiplicidad de patrones y por tanto, la interacción de varios sindicatos de patrones con varios sindicatos de trabajadores, no siendo la identidad patronal el nexo común entre ellos, sino la coincidencia en la industria de que forman parte, lo que supone la existencia de condiciones de producción similares que posibilitan el establecimiento de condiciones de trabajo análogas para toda la industria.

Reviste igual importancia la figura de la huelga por solidaridad.

A través de ella, un sindicato, en un acto de empatía pura con un movimiento de huelga promovido por otro sindicato, ejercita un movimiento de huelga ante su instancia patronal con la finalidad exclusiva de apoyar la huelga inicialmente mencionada, presionando a su patrón para que se involucre e incida en la decisión del patrón inicialmente emplazado.

¹⁷⁴ Guerrero, Euquerio, op cit. Pág. 307. "Patronos y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales y reclama la formulación de normas de conducta específica para cada núcleo que integran, pues aunque la ley comprende a todos los sujetos, cualquiera que sea el papel que representen en la relación laboral, las peculiaridades del trabajo en cada empresa o rama industrial, necesitan de dichos preceptos que coordinen los intereses de ambas partes.

Para poder obtener la creación de esas reglas jurídicas los trabajadores necesitan expresar sus puntos de vista. Para exigir, inclusive, el cumplimiento de las leyes ya existentes, los trabajadores advierten que les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse, que, si individualmente actuaran y, entonces, aparece el fenómeno de la asociación profesional. La unión de patronos también adopta la forma de asociación profesional, en aquellos países en que las tradiciones facilitan la acción de ellos en común..."

¹⁷⁵ Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. (artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque es una figura jurídica prácticamente inutilizada en la actualidad, constituye una alternativa legal que simboliza la unión y solidaridad obrera que como grupo de clase postula la ideología jurídico-laboral mexicana.

CLASIFICACIÓN DE SUPUESTOS DE PROCEDENCIA DE HUELGA SEGÚN LA VISIÓN SISTÉMICA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

LOS QUE BUSCAN INCIDIR EN RELACIONES DE TRABAJO VISTAS COMO SISTEMAS OPERATIVAMENTE CERRADOS	LOS QUE BUSCAN INCIDIR EN RELACIONES DE TRABAJO VISTAS COMO SISTEMAS OPERATIVAMENTE ABIERTOS
Celebración y Revisión de un contrato colectivo de trabajo	Celebración y Revisión de un contrato ley
Exigencia de cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo	Exigencia de cumplimiento de un contrato colectivo ley
Cumplimiento de disposiciones legales sobre participación de utilidades	Huelga por solidaridad
Revisión de salarios contractuales.	

4.1.3. Clasificación de los supuestos de procedencia de huelga según su intencionalidad

A partir de la clasificación anterior, podemos identificar que, salvo la huelga por solidaridad, todas las demás pretenden como efecto incidir o 1) en la distribución de riqueza generada por el trabajo o 2) en el establecimiento y observancia de marcos regulatorio de condiciones de trabajo de aplicación general.

Ambos efectos son relacionables al “estado de orden, satisfacción y convergencia en los intereses de patrones y trabajadores dentro de las relaciones de trabajo” que postula esta investigación como “equilibrio entre los factores de la producción”.

Por su parte, la huelga por solidaridad pretende fomentar una mejor posición de los trabajadores, como grupo social, ante los patrones, a partir de mostrar su capacidad de organización y de movilización.

De ahí que sea factible postular otra clasificación, a partir de la intencionalidad de cada supuesto de procedencia de huelga:

4.1.3.a. Las que buscan la redistribución de las riquezas generadas por la producción¹⁷⁶

Pueden citarse como ejemplos la huelga que apoya la revisión de salarios contractuales y, fundamentalmente, la que busca el cumplimiento de las disposiciones en materia de participación de utilidades.

4.1.3.b. Las que buscan el diseño, establecimiento y/o cumplimiento de un marco normativo general de condiciones de trabajo

Como ejemplos de esta pueden citarse las huelgas que buscan la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley.

Es fácilmente reconocible la segunda de las categorías identificadas como parte de la lógica conceptual propuesta por esta investigación sobre la noción “equilibrio entre los factores de la producción” pues el establecimiento y observancia de marcos normativos de aplicación general, amplían y clarifican los esquemas regulatorios bajo los que funciona la relación laboral, coadyuvando al logro de orden y convergencia entre los intereses de las partes de la relación de trabajo.

¹⁷⁶ Esta idea hace eco de la propuesta de División Coactiva del Trabajo que hace Emile Durkheim en *La División del Trabajo Social*. (Traducción. Carlos G. Posada, México, 1993, Editorial Colofón S.A., Segunda Edición, pág. 393). “La institución de las clases o de las castas constituye una organización de la división del trabajo, y es una organización estrechamente reglamentada; sin embargo, con frecuencia da origen a una fuente de disensiones. No estando, o no estando ya satisfechas las clases inferiores del papel que se les ha asignado por la costumbre o por la ley, aspira a las funciones que les están prohibidas y buscan el desposeer a quienes las ejercen. De ahí las guerras intestinas, que son debidas a la manera como el trabajo está distribuido.”

No así de sencillo es ubicar la primera de las categorías, referida a la búsqueda de redistribución de la riqueza generada por el trabajo, pues, aunque esa redistribución incide en forma positiva en el orden buscado, en la realidad presenta el siguiente dilema.

A manera de pregunta ¿bajo qué criterios debe realizarse la redistribución de la riqueza generada por el trabajo? ¿Éticos y de Justicia Social? ¿De sustentabilidad de las fuentes de trabajo o que favorezcan la inversión en crecimiento en el empleo?

Piénsese en primer término en el reparto de utilidades.

Dado que ese escenario refiere exclusivamente a ganancias obtenidas por el patrón (previa deducción de gastos generados), si desde una perspectiva ética su distribución obedeciese a un criterio de reparto en porciones iguales tanto para patrón como para trabajadores (cincuenta por ciento para el primero y su equivalente para el segundo), la figura podría considerarse, *a priori*, como parte la construcción de una justicia social que coloca al mismo nivel a patrón y trabajador vistos como una clase social unitaria. Recuérdese el análisis que sobre teoría de la justicia de Rawls se hizo al respecto en esta investigación.

Por el contrario, si la determinación del importe a repartir a los trabajadores requiere de un análisis previo que pondere variables como el mantenimiento, actualización tecnológica y sustentabilidad del negocio o la posibilidad de reinversión de utilidad para la generación de nuevos empleos, que es la forma en que está juridificada por el sistema normativo laboral mexicano¹⁷⁷, la figura resulta más cercana a la noción de “equilibrio entre los factores de la producción” visto bajo un esquema de justicia distributiva aristotélica que colocaría en un mismo nivel jerárquico de importancia a la participación de los trabajadores en las ganancias patronales, con respecto a la conservación de la fuente de empleo, la prospectiva de expansión del negocio y una posibilidad de lucro que resulte atractiva para el patrón.

¹⁷⁷ Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior (participación de utilidades en las empresas), la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. (artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo)

En el mismo estatus se encuentra el caso de huelga con motivo de revisión anual de salarios contractuales.

En estos procesos de negociación no solo se analizan las condiciones económicas internas en las empresas, sino que se consideran variables ajenas como lo son la situación económica en general en una región o en el país sobre determinada rama de la industria.

Por lo general el papel del Estado como conductor en estas negociaciones busca limitar el incremento de salario por encima de los niveles de incremento de costo de la vida estimados mediante cifras oficiales, para evitar espirales inflacionarias, en franca posición de apoyo a la parte patronal.¹⁷⁸

Véase la publicación periodística que en el sitio web del periódico El Financiero de 21 de enero de 2016¹⁷⁹, reseña sobre el comunicado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el que dicha dependencia se vanagloria de que no se han estallado huelgas durante “los últimos veintiséis meses consecutivos”, aportando los siguientes datos:

Durante 2015 los salarios contractuales en el país registraron un incremento promedio de 4.11%, gracias a los acuerdos con la base trabajadora, con lo que se alcanzaron ya 26 meses consecutivos sin huelgas, afirmó la Secretaría del Trabajo.

¹⁷⁸ Bravermann, Harry, “Trabajo y Capital Monopolista, La degradación del trabajo en el Siglo XX”, Quinta Edición, México, Editorial Nuestro Tiempo S.A., 1982, pág. 327) “El uso del poder del estado para proseguir el desarrollo del capitalismo no es un nuevo fenómeno peculiar de la etapa del monopolio de los últimos cien años. Los gobiernos de los países capitalistas han jugado este papel desde los orígenes del capitalismo. En el sentido más elemental, el estado es el que garantiza las condiciones, las relaciones sociales del capitalismo y el protector de la siempre creciente distribución desigual de la propiedad que este sistema trae consigo. Pero en un sentido posterior, la fuerza del estado ha sido usada en todas partes por los gobiernos e individuos para enriquecer la clase capitalista y por grupos e individuos para enriquecerse ellos mismos. Los poderes del estado que tiene que ver con los impuestos, la regulación del comercio exterior, las tierras públicas, el comercio y el transporte, el mantenimiento de las fuerzas armadas y la realización de las funciones de administración pública han servido como un motor para bombear riqueza a las manos de grupos especiales, tanto por medios legales como ilegales...”.

¹⁷⁹ Sitio web del diario EL ECONOMISTA, 21 de enero de 2016, artículo “*México, sin huelgas por más de dos años: Secretaría del Trabajo*”. Consultado en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/01/21/mexico-sin-huelgas-mas-dos-anos-secretaria-trabajo> el 5 de diciembre de 2017

En un comunicado, la dependencia federal señaló que ello representó una recuperación del poder adquisitivo de 1.31%, a través de lo cual se beneficiaron dos millones 219,804 trabajadores.

Lo anterior, dijo, con base en información de las 8,260 revisiones salariales y contractuales de jurisdicción federal que se depositaron en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) durante 2015, cifra que representa la mayor ganancia desde 2012.

Aunque la noticia anterior es planteada por el Estado como un reflejo de orden, vocación conciliatoria entre patrones y trabajadores, y estabilidad laboral en el marco colectivo, puede también verse como un reflejo de la crisis en el ejercicio de huelga y en el activismo sindical.

Luego entonces, toda vez que los criterios jurídicos y estatales de acción sobre este tipo de huelgas pugnan por una distribución de riqueza que resulte “aceptable” para patrones y trabajadores, teniendo como premisa la subsistencia de la fuente de trabajo, es factible señalar que pueden ser consideradas como coadyuvantes en la construcción del “equilibrio entre los factores de la producción” postulado por la Ley Federal del Trabajo.

4.1.3.c. Las que fomentan el posicionamiento de la clase obrera dentro de las relaciones de trabajo

Como una última clasificación, podemos ubicar a la huelga por solidaridad como las que fomentan el posicionamiento de la clase obrera dentro de las relaciones de trabajo.

Evidentemente este tipo de huelgas tiene una mayor identificación con la ideología ética de la “justicia social”, pues reconoce e impulsa la solidaridad obrera como un mecanismo de consolidación de la unidad de esta clase social, aun cuando no exista coincidencia entre los patrones para los que se labora.

Al respecto, Euquerio Guerrero señala que este tipo de huelga no contribuye a un equilibrio entre los factores de la producción, pues se trata de “un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado”, dado que el efecto de un escalonamiento de huelgas “puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión”.¹⁸⁰

Entonces coincidimos abiertamente con el Doctor de la Cueva, en el sentido de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimonias simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

El precepto constitucional señala terminantemente el objetivo de la huelga, buscando el equilibrio del que nos ocupamos ampliamente (refiriéndose al equilibrio entre los factores de la producción) y no encaja en el concepto de la huelga por solidaridad.¹⁸¹

Si bien resulta lógico desde una perspectiva teórica o técnica el argumento de De la Cueva y Guerrero, en su reflexión desdeñan los antecedentes históricos de los movimientos de huelga a nivel mundial y en este país, que constituirían activismo obrero más allá de la legalidad, con la intención presionar tanto a patrones como a gobiernos para satisfacer necesidades obreras, tanto económicas como políticas.

Al respecto, el activismo político sindical en México no trasciende visiblemente como intentos reales de transformación social, y los movimientos que se llegan a realizar aunque discursivamente proclaman impulsar transformaciones económicas y políticas relevantes en favor de la parte obrera, en su trasfondo realmente buscan la consolidación de los liderazgos vigentes con propósitos personales o de grupo.

¹⁸⁰ Guerrero, Euquerio, op. cit, pág. 381.

¹⁸¹ *Ibidem*, 381.

A diferencia de ello, durante el primer trimestre del año 2023, se han presentado movimientos de huelga de trascendencia importante en países europeos como Francia, Inglaterra y Alemania, que tienen como objetivo común buscar la defensa o mejora de los intereses obreros, pero en los que además puede apreciarse un esfuerzo importante del sector obrero por ejercer derechos políticos en confrontación incluso con el gobierno.

En el caso de Francia, el enfrentamiento obrero es motivado por reformas promovidas por el gobierno al sistema de pensiones, buscando aumentar la edad de retiro de 62 a 64 años, y tiene como antagonista directo al presidente Emmanuel Macron.¹⁸²

En Inglaterra, la huelga fue promovida por médicos residentes jóvenes que llevaron a cabo un paro de cuatro días después del periodo vacacional de “semana santa”, en la búsqueda de un importante incremento salarial.¹⁸³

En el caso de Alemania, la huelga fue promovida por el Sindicato Ferroviario y de Transportes, paralizando por algunos días los servicios de transportes con la finalidad de conseguir aumentos salariales importantes.¹⁸⁴

En los tres casos, las huelgas tuvieron un carácter masivo y colocaron en una posición complicada a los gobiernos de los países, quienes en estos casos tenían simultáneamente la calidad de patrones, y específicamente en el caso de Francia, de administrador del sistema de pensiones.

En estas huelgas, que no tenían el propósito de paralizar indefinidamente la prestación de servicios, sino presionar con su suspensión durante lapsos que iban de uno a cinco días, se pudo apreciar un nivel de activismo obrero que,

¹⁸² “Francia. Nueva jornada de presión sindical contra la reforma de las pensiones de Macron” Sitio web Euronews.

<https://es.euronews.com/2023/04/06/francia-nueva-jornada-de-presion-sindical-contra-la-reforma-de-las-pensiones-de-macron> Consultado el 3 de mayo de 2023

¹⁸³ “Miles de médicos jóvenes van a huelga en Inglaterra”. Sitio web La Jornada.

<https://www.jornada.com.mx/notas/2023/04/11/mundo/miles-de-medicos-jovenes-van-a-huelga-en-ingles> Consultado el 3 de mayo de 2023.

¹⁸⁴ “Alemania paralizada por una huelga ferroviaria y paros en algunos aeropuertos”. Sitio web Euronews.

<https://es.euronews.com/2023/04/21/alemania-paralizada-por-una-huelga-ferroviaria-y-paros-en-algunos-aeropuertos> Consultado el 3 de mayo de 2023

lamentablemente, hoy en México no es viable, dada la indiferencia de los diversos sectores sociales por los problemas nacionales.

CLASIFICACIÓN DE SUPUESTOS DE PROCEDENCIA DE HUELGA SEGÚN SU INTENCIONALIDAD

INTENCIONALIDAD	TIPO DE HUELGA	UBICACIÓN DENTRO DE LOS FINES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Las que buscan la redistribución de las riquezas generada por la producción.	Huelgas que apoyan: a. La revisión de salarios contractuales. b. El cumplimiento de las disposiciones en materia de participación de utilidades.	Coadyuvan al equilibrio entre los factores de la producción.
Las que buscan el diseño, establecimiento y/o cumplimiento de un marco normativo general de condiciones de trabajo.	Huelgas que apoyan: a. La celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley.	Coadyuvan al equilibrio entre los factores de la producción.
c) Las que fomentan el posicionamiento de la clase obrera dentro de las relaciones de trabajo.	Huelgas que apoyan: a. Una huelga lícita realizada por otra organización sindical (huelga por solidaridad)	Coadyuvan al equilibrio entre los factores de la producción.

En contraste, una idea que amplía las posibilidades de afectación del “equilibrio entre los factores de la producción” a espacios o variables ajenas a la relación de trabajo puede inferirse del artículo 426 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra expresa:

Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales laborales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Este enunciado adiciona un supuesto de procedencia de desequilibrio entre los factores de la producción inherente a las relaciones laborales (capital y trabajo): el “aumento del costo de la vida”, proponiendo como alternativa de solución la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo colectivas en un establecimiento.

Ese “aumento del costo de la vida¹⁸⁵” es una expresión llana utilizada para referirse a un alza general de precios en la economía nacional¹⁸⁶, que merma en forma importante el poder adquisitivo de los trabajadores.

Aunque doctrinalmente existen dudas sobre la validez de esta idea¹⁸⁷, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante tesis de rubro

¹⁸⁵ Conceptualmente el término “costo de la vida”, referido en concreto a sus variaciones por familia, también es referido en el artículo 562 inciso c) de la Ley Federal del Trabajo como una variable a considerar para el análisis que deben realizarse para la fijación de los salarios mínimos generales.

¹⁸⁶ En México, el costo de la vida se determina formal y oficialmente mediante un indicador económico denominado Índice Nacional de Precios al Consumidor, calculado por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística. “Es un indicador cuya finalidad es estimar la evolución de los precios de los bienes y servicios que consumen las familias en México.”

Sitio web del Instituto Nacional de Geografía y Estadística. Consultado en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/inp/Presentacion.aspx> el 5 de diciembre de 2022.

¹⁸⁷ Guerrero, Euquerio, op. cit, pág. 377. “Para el caso de huelga el equilibrio debe ser entre los factores internos de una misma empresa y cuando se invoque el aumento del costo de la vida deberá recurrirse a un conflicto de orden económico, en que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de ese aumento también han repercutido en su propia económica”

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE¹⁸⁸, niega validez al supuesto de que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción tiene que referirse necesariamente a hechos económicos internos de una empresa, y abre la posibilidad de considerar como un objeto de huelga válido, en el caso específico, a “la devaluación de la moneda nacional”, fundando su procedencia en el mencionado artículo 426, que posibilita la modificación de condiciones de trabajo cuando “el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo”.

Al contarse en este momento con un mejor entendimiento del concepto “equilibrio entre los factores de la producción”, es conveniente analizar sus posibilidades de realización en el ámbito empírico de las relaciones de trabajo, para verificar las oportunidades de consolidación que tiene el mismo como un fin de la Ley Federal del Trabajo.

4.1.4. El equilibrio entre los factores de la producción, visto desde el ámbito de las ciencias económicas.

En el ámbito de desarrollo de las relaciones laborales en México, la Ley Federal del Trabajo postula al movimiento de huelga institucionalizado como la alternativa para inhibir las prácticas desequilibrantes cuya ocurrencia atribuye a los patrones, facultando a los trabajadores para que mediante presión o intimidación a los patrones busquen modificaciones en su accionar, con la intención de armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

No obstante, el ejercicio de la huelga como hecho social, solo puede tener una incidencia parcial y con efectos a corto plazo en la desigualdad en la distribución de la riqueza dentro de las relaciones de trabajo¹⁸⁹, pues aunque promueve el

¹⁸⁸ Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Materia(s): Laboral Tesis: 235 Página: 144.

¹⁸⁹ La Ley Federal del Trabajo establece que la revisión de los contratos colectivos de trabajo, instrumentos jurídicos reputados como coadyuvantes en la construcción del equilibrio entre los factores de la producción y la armonización de los derechos del trabajo con los del capital, debe hacerse por lo menos cada dos años (artículo 399) y siendo la

establecimiento de acuerdos patrón-trabajadores, éstos se desarrollan por lo general en forma involuntaria, exacerbando el antagonismo entre los factores de la producción, sin que el sistema normativo laboral plantee en sus normas operativas soluciones permanentes a ese escenario de conflicto.

Esta fórmula de consecución de equilibrio y armonía entre las posturas patronales y obreras en las relaciones laborales propuesta por la Ley Federal del Trabajo, incide primordialmente en la esfera material de los participantes y en el aminoramiento de las desigualdades en la distribución de la ganancia generada, en parte, por la realización del trabajo, pues bajo la concepción que dicha Ley plantea de lo que es una relación de trabajo¹⁹⁰, las compensaciones que buscan sus participantes son de tipo monetario (el patrón busca utilidad y el trabajador persigue un salario).

Al respecto Thomas Piketty¹⁹¹ afirma, desde el ámbito de los estudios económicos y en referencia a la desigualdad en la distribución de la riqueza como condición social, que “la distribución de la producción entre los salarios y los beneficios, entre los ingresos por trabajo y los del capital, siempre ha constituido la primera dimensión del conflicto distributivo”, concibiendo esa realidad como un problema que se presenta en dos vertientes.

Desde luego, cada una de estas dimensiones de la distribución de la riqueza –tanto el reparto llamado “factorial”, que opone a los dos “factores de la producción; el capital y el trabajo, considerados artificialmente como bloques homogéneos, como la distribución llamada “individual, que atañe a la desigualdad en los ingresos por trabajo y del capital en el nivel de los individuos- en la práctica tiene un

figura central de esa búsqueda del equilibrio un salario remunerador, la revisión general de los mismos debe hacerse anualmente (artículo 399)

¹⁹⁰ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

¹⁹¹ Piketty, Thomas, “El capital en el Siglo XXI”, México, Fondo de Cultura Económica, 2014, pág. 69.

papel fundamental y es imposible lograr una comprensión satisfactoria del problema de la distribución sin analizarlas conjuntamente.

Además del problema material que implica esa desigualdad, Piketty da cuenta del problema ético que implica, al afirmar que “la desigualdad capital – trabajo es sumamente violenta desde el punto de vista simbólico. Choca de lleno contra las concepciones más comunes de los que es justo y de los que no lo es, y no sorprende que, a veces, eso resulte en violencia física”, explicando que la causa de que el reparto capital-trabajo suscite tantos conflictos “se debe primero y ante todo a la extrema concentración de la propiedad del capital”¹⁹².

Visto lo anterior, parece oportuno señalar que el ejercicio de la huelga, analizado en el apartado anterior, es clasificado como un acto violento en el entorno del trabajo, por teóricos como Walter Benjamín¹⁹³.

La función de la violencia por la cual ésta es tan temida y se aparece, con razón, para el derecho como tan peligrosa, se presentará justamente allí donde todavía le es permitido manifestarse según el ordenamiento jurídico actual.

Ello se comprueba sobre todo en la lucha de clases, bajo la forma de derecho a la huelga oficialmente garantizado a los obreros. La clase obrera organizada es hoy, junto con los estados, el único sujeto jurídico que tiene derecho a la violencia. Contra esta tesis se puede ciertamente objetar que una omisión en la acción, un no-obrar, como lo es en última instancia la huelga, no puede ser definido como violencia. Tal consideración ha facilitado al poder estatal la concesión del derecho a la huelga, cuando ello ya no podía ser evitado...

¹⁹² *Ibidem*, pág 70.

¹⁹³ Benjamin, Walter, “Para una crítica de la violencia”, Edición electrónica de www.philosophia.cl / Escuela de Filosofía Universidad Arcis. <http://www.philosophia.cl/biblioteca/Benjamin/violencia.pdf> Consultado el 23 de abril de 2023.

...Y en este sentido, según la concepción de la clase obrera –opuesta a la del estado- el derecho de huelga es el derecho a usar la violencia para imponer determinados propósitos.

Para ejemplificar con un dato el grado de desigualdad en la distribución de la riqueza, Piketty afirma que si se realizase un proceso de distribución perfectamente igualitario de la producción mundial y los ingresos que ésta generaba en 2014 “cada habitante del planeta dispondría de un ingreso del orden de 760 euros por mes”, aproximadamente \$13,600.00 (cálculo al 5 de diciembre de 2014), cifra casi 7 veces mayor al salario mínimo mensual vigente en México a esa fecha.

En apariencia, la Ley Federal del Trabajo mexicana contiene enunciados jurídicos que reconocen la óptica sobre el fenómeno distributivo de riqueza que en el campo de las relaciones de trabajo postula Piketty (abatir la desigualdad en su distribución tanto en lo individual como en lo colectivo).

Pero esta investigación ha constatado que la revisión minuciosa a las principales instituciones jurídicas que contempla para abatir la desigualdad en la distribución de la riqueza (normas protectoras y privilegios del salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, habitaciones para los trabajadores) solo tienen alcance suficiente para poder intervenir en el proceso de distribución de la riqueza a nivel de los individuos y con efectos temporales, más no en el del sector obrero visto como bloque o como una unidad colectiva y mucho menos con efectos permanentes.

Aunque Piketty propone un estudio predominantemente económico para sostener su tesis sobre la desigualdad económica, afirma que es incorrecto considerar que sus causas pueden explicarse mediante mecanismos puramente económicos, dado que “la historia de la distribución de la riqueza es siempre profundamente política”,¹⁹⁴ y “depende de las representaciones que se hacen los actores económicos, políticos y sociales, de lo que es justo y de lo que no lo es, de

¹⁹⁴ *Ibidem*, pág. 44.

las relaciones de fuerza entre esos actores y de las elecciones colectivas que resultan de ello; es el producto conjuntos de todos los actores interesados”¹⁹⁵.

La lectura al anterior planteamiento de Piketty permite identificar que al describir sus tres variables: a. Noción de Justicia, b. Relaciones de fuerza entre actores económicos, políticos y sociales, y c. Decisiones colectivas resultantes de ello; postula que la construcción social de una noción de justicia y las relaciones de fuerza entre actores económicos, políticos y sociales son variables que funcionan en forma interdependiente, y que su convergencia dentro de las sociedades da origen a decisiones colectivas.

Aplicado a la normatividad laboral mexicana, el proceso de juridificación de la Ley Federal del Trabajo mexicana (que sería la variable c. Decisiones colectivas) es reflejo de que la variable a. (Noción de Justicia) no es inmutable ni surge independientemente de b. (Relaciones de fuerza entre actores económicos, políticos y sociales).

Basta con revisar en términos generales los procesos de negociación y debate legislativo que dieron origen al artículo 123 Constitucional en 1917 y la Ley Federal del Trabajo en 1970 para identificar posiciones antagónicas entre defensores obreros y patronales, y cómo fue que esa discusión dio origen a la noción filosófica de “justicia social” a que hoy refiere dicha ley.

Las condiciones políticas, económicas y sociales de México en esas épocas posibilitaron la instauración general, tanto en el formato jurídico constitucional como en el legal, de una ideología pro-obrera y de instituciones jurídicas que funcionarían para hacer realidad su reivindicación como clase social en desventaja económica.

Pero en 2022, en un entorno político, económico, social e incluso intelectual distinto, las instituciones jurídicas pro-obreras no son eficaces en la consecución de procesos redistributivos de la riqueza generada en el entorno de las relaciones de trabajo¹⁹⁶ y la ideología laboral se ha convertido únicamente en un referente discursivo propagandístico invocado principalmente por el Estado.

¹⁹⁵ *Ibidem*, pág. 45.

¹⁹⁶ Como ejemplo, considérese que en 2017 el salario mínimo general diario en México aumentó en un 9.58% (nueve punto cincuenta y ocho por ciento), pasando de los \$73.04 (setenta y tres pesos con cuatro centavos) a \$80.04 (ochenta pesos y cuatro centavos).

Respecto a la afirmación sobre la existencia de una tendencia social a estructurar concepciones sobre la justicia, dignas de mención incluso para el estudio económico, esta investigación abunda a continuación sobre la idea de Justicia Social, en adición a los avances presentados en el capítulo 1.

Por cuanto hace a la idea de la existencia de relaciones de fuerza entre actores económicos, políticos y sociales y las decisiones colectivas que surgen de su interacción, es conveniente identificar las que se presentan dentro de las relaciones de trabajo mexicanas, a fin de contar como modelos que permitan verificar si la Ley Federal del Trabajo reconoce su realidad y se plantea su transformación en forma adecuada.

4.2. Justicia Social

En adición a la discusión sobre la noción “Justicia Social” planteada en el capítulo 1 de este trabajo, es importante identificar como hallazgo adicional al efectuar el análisis teórico jurídico laboral del concepto, la ausencia de una

Diario Expansión en Alianza con CNN,” EL SALARIO MÍNIMO AUMENTA 9.58% A 80.04 PESOS DIARIOS A PARTIR DE ENERO, Jueves 1 de septiembre de 2016. Consultado en <http://expansion.mx/economia/2016/12/01/el-salario-minimo-aumenta-39-a-8004-pesos-diarios-a-partir-de-enero>. 3 de diciembre de 2016.

Ese incremento, que implica la adición de solo siete pesos diarios al salario mínimo es el incremento más importante, porcentualmente hablado, desde el año 2000 ya que a partir del año 2011 hasta 2016, los incrementos salariales han fluctuado entre el 3.9% (tres punto nueve por ciento) y el 6.99 (seis punto noventa y nueve por ciento). Salario Mínimo General Promedio de los Estados Unidos Mexicanos. Sitio web de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Consultado en http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_prom.pdf. 3 de diciembre de 2016: 0:16 horas.

En contraste, la inflación, según cifras gubernamentales, se incrementó en el periodo 2000-2016 en un 102.32% (ciento dos punto treinta y dos por ciento), a una tasa mensual promedio del 0.35% (cero punto treinta y cinco por ciento) que implicaría un promedio anual inflacionario del 4.2% (cuatro punto dos por ciento), por lo que el incremento al salario mínimo ha seguido una política de mero ajuste a los incrementos inflacionarios, lejos de buscar un abatimiento a la desigualdad económica. Calculadora de inflación del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultado en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/indiceprecios/calculadorainflacion.aspx>. 3 de diciembre de 2016: 0:38 horas.

propuesta de definición en la Ley Federal del Trabajo, cuestión relevante si se considera que la Ley lo cataloga como una de sus finalidades.

Esta cuestión representa una deficiencia legislativa fundamental que se traduce en vaguedad u obscuridad sobre los propósitos reales que persigue la ley, o la determinación de los espacios sociales en los que se pretende que influya, obligando a la revisión del trabajo legislativo que le dio origen, para inferir directa o indirectamente sus implicaciones.

En principio, se destaca que el orden jurídico constitucional mexicano de índole laboral no contempla este concepto.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo contempla solo cuatro menciones al mismo, en los artículos 2, 17, 353-J y 919.

El artículo 2 lo refiere como finalidad de la Ley Federal del Trabajo, posición que se ve reiterada en los actuales artículos 353-J y 919 (en el proyecto original era el 811), los cuales lo ratifican como finalidad, en este caso, circunscrita a las normas aplicables al trabajo universitario y a la modificación colectiva de condiciones de trabajo a través del procedimiento contencioso llamado Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica.

No obstante, ninguna de las tres disposiciones normativas hace aportación alguna para identificar su significado, alcance o contenido.

En cambio, el artículo 17, al enlistar los instrumentos jurídicos que se aplican supletoriamente a la Ley Federal del Trabajo, aporta una primera alternativa a seguir, al considerar como parte de esos instrumentos a “los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución”.

Si bien la referencia legal no define el concepto estudiado, permite reconocer que la legislación mexicana sostiene que la idea de “justicia social” se encuentra plasmada en principios localizables en el artículo 123 constitucional.

A priori, no puede soslayarse el hecho de que la referencia resulta confusa si se considera que la propia Constitución Federal mexicana no contempla el multicitado término “justicia social”, ni en el artículo 123 ni en ningún otro.

Para poder ubicar con exactitud las ideas que sustentan el empleo del término “justicia social” como finalidad de la Ley Federal del Trabajo, el método de

investigación adecuado es comenzar ubicando en el tiempo las referencias textuales que tanto la Ley, su Exposición de Motivos y la Constitución Federal contemplaban sobre la materia en el periodo de análisis, diseño y promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

Para 1970, el artículo 123 constitucional ya contemplaba la estructura actual por la que se divide en apartado A, aplicable a las relaciones laborales en el sector privado y apartado B, aplicable a las relaciones laborales en el sector público federal y en el Gobierno del Distrito Federal (hoy Ciudad de México).

El artículo 123 constitucional contenía en ese entonces un preámbulo, un apartado A con 31 fracciones y un apartado B con 14 fracciones.

Por tanto, si para 1970 debieron considerarse como normas supletorias de la Ley los principios de “justicia social” que derivan de esa referencia normativa, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los principios de justicia social que derivan del artículo 123?
¿Esos principios se encuentran solo dentro del apartado A, o también es válido considerar los que deriven del apartado B?

Este punto es de vital importancia, pues existen disposiciones en el apartado B que contradicen lo estipulado en el apartado A.

Al respecto, puede señalarse que siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional, es técnicamente impropio considerar como referente alguno el contenido del Apartado B, por lo que, en todo caso, la referencia legal a “principios de justicia social que derivan del artículo 123 constitucional” debe acotarse al contenido de su apartado A.

Por otra parte, se destaca que el texto original de los artículos 2 y 3 de la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970, no hacen referencia a los conceptos “equilibrio entre los factores de la producción” ni “trabajo digno o decente” como finalidades del derecho del trabajo, sino que consideran como finalidad central a la “justicia social”.

Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3.- El trabajo es un derecho y deber sociales. No es artículo de comercio, exige respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

La Exposición de Motivos que dio origen a la Ley Federal del Trabajo vigente¹⁹⁷ no resuelve en forma indubitable la cuestión.

Al referirse en un inicio al precedente legislativo que representa para esta ley la emisión del artículo 123 constitucional, la Exposición de Motivos justifica la referencia constitucional al hecho de que la Constitución Federal mexicana es precursora de los derechos sociales en este país, entendidos éstos como “un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura.”¹⁹⁸

En el apartado I de la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, denominado “Principios y Conceptos Generales” se hace la siguiente referencia literal al contenido de los artículos 2 y 3:

Las finalidades de la legislación del trabajo, señaladas en los artículos 2º 3º, se resumen en las siguientes:

La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo, se habla de la justicia social, que

¹⁹⁷ Exposición de Motivos de la iniciativa del Ejecutivo Federal para la Nueva Ley Federal del Trabajo, 12 de diciembre de 1968.

¹⁹⁸ *Idem.*

es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123. Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Posteriormente, en el párrafo final del mismo apartado I, la Exposición de Motivos señala, al referirse al artículo 18:

El Proyecto consagra con norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo, señaladas en los artículos 2º y 3º, que son la justicia social, la idea de la igualdad, libertad dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios en un nivel decoroso de vida.

No existe duda de la visión sistémica u orgánica con la que se pretendió regular la prestación del trabajo en México. Bajo la óptica del Ejecutivo Federal, promovente de la iniciativa, la Ley Federal del Trabajo es un orden que funciona en forma sistemática, abarcando en la medida de lo posible todos los aspectos relativos al trabajo de una forma interdependiente:

...El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora¹⁹⁹, abarcara todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. No obstante, por razones técnicas y

¹⁹⁹ Se refiere a la Ley Federal del Trabajo vigente entre 1931 y 1970.

de la misma manera que la Ley Vigente, se dividió el Proyecto en las partes siguientes.²⁰⁰

El problema que presenta el trabajo legislativo que da origen a la Ley Federal del Trabajo es que en su propuesta discursiva asume que existe claridad definitiva, incluso unanimidad, sobre lo que debe considerarse como “justicia social”, lo que limita sus posibilidades como referente para la comprensión del concepto.

4.2.1. La Justicia Social, vista desde el ámbito social

Para profundizar sobre el tema, es necesario verificar si lo que hoy se contempla como Justicia Social por los documentos de la Organización Internacional del Trabajo, o por el accionar gubernamental mexicano o por la academia, puede ser un referente apropiado para construir una teoría jurídica laboral mexicana con pretensión de validez para las relaciones laborales que en el siglo XXI se desarrollan en este país.

Desde la perspectiva social, el concepto Justicia Social no solo está aparejado a la obtención de satisfactores materiales, sino a otros de índole psíquico social que posibiliten que el desarrollo de una vida humana pueda resultar grato para la misma.

Visto así, no podría ser por sí misma una finalidad esencial del Derecho del Trabajo, ya que su alcance es mucho mayor a la mera distribución de los beneficios materiales que se generan dentro de las relaciones de trabajo.

Uno de los primeros usos de la expresión se encuentra en el documento de Constitución de la Organización internacional del Trabajo de 1919, con la frase inicial siguiente en su Preámbulo:

...Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social...

²⁰⁰ Exposición de Motivos de la iniciativa del Ejecutivo Federal para la Nueva Ley Federal del Trabajo, 12 de diciembre de 1968. Apartado I. Estructura General del Proyecto.

Con el uso de esta frase, se puede estipular que uno de los objetivos máximos que busca esa organización es la consecución de esa “justicia social”.

Más adelante, el mismo texto señala:

...Considerando 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 considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas...

Con ello, la Organización Internacional del Trabajo afirma que la consecución de la justicia social está directamente vinculada al abatimiento de la explotación laboral y mejoramiento general de condiciones de trabajo en el mundo.

La iglesia católica no es ajena al uso del término. En la Encíclica *Quadragesimo Anno*, de 15 de mayo de 1931, se postula que la “justicia social es un límite al que debe sujetarse la distribución de la riqueza en una sociedad, de modo tal que se reduzca la diferencia entre los ricos y pobres”.

De igual manera, ideologías sociales patentes en el Siglo XX, como el “Estado de Bienestar” o el “Constitucionalismo social”, dado su carácter tutelar o protector de grupos sociales económicamente débiles, suelen vincularse con el término “justicia social”.

En México, el primer uso socialmente difundido del término puede asociarse al nacimiento del Partido Revolucionario Institucional, instituto político que gobernó ese país durante la mayor parte del siglo XX. En el artículo 5 de sus Estatutos, que datan de 1946, se establece en la parte final:

El lema del Partido Revolucionario Institucional es "Democracia y Justicia Social".

En la actualidad, las referencias estatales a la idea de justicia social no se asocian directamente con las relaciones laborales, sino con el abatimiento de la pobreza y desigualdad de oportunidades de desarrollo en el entorno económico social del país. No se vislumbra la consecución de la justicia social como resultado de una evolución en la forma en que se distribuyen las riquezas en el trabajo, sino como un mecanismo mucho más amplio de equilibrio social.

Véase por ejemplo el asistencialismo social que practica el gobierno, en forma de apoyos y subsidios, a sectores de la población catalogados en estado de vulnerabilidad²⁰¹, o las propuestas en plataforma políticas para las elecciones federales que celebró México en 2018, en las que se planteaba la creación de una renta básica universal, como "propuesta social" ante "alarmantes e inaceptables niveles de pobreza y desigualdad, pese a la alta inversión en programas sociales, hoy hay 53 millones de personas en pobreza; además hay un inminente desplazamiento (laboral) de millones de personas debido a la automatización e inteligencia".²⁰²

²⁰¹ Artículo "El reto de la justicia social es factor de unión y solidaridad: EPN" Sitio web del periódico "El Universal".
<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/politica/2017/08/14/el-reto-de-la-justicia-social-es-factor-de-union-y-solidaridad> Consultado el 19 julio 2023

²⁰² Artículo "Propone el Frente una renta básica universal para todos", publicado en sitio web del periódico "El Universal".
<http://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/propone-el-frente-una-renta-basica-universal-para-todos> Consultado el 19 julio 2023

Por lo anterior, para poder identificar en lo posible el alcance de lo que es la “Justicia Social”, es necesario discutir sobre los problemas sociales asociados al trabajo, reconocibles como injusticia social o injusta distribución de la riqueza.

La Ley Federal del Trabajo caracteriza a la relación de trabajo como un hecho social ajeno a la lógica comercial, vinculándola a una visión axiológica que promueve la predominancia de una visión humanista del mismo por sobre una de tipo económico²⁰³.

No obstante, esta premisa se ve enfrentada sistemáticamente al hecho de que las relaciones de trabajo surgen principalmente de dinámicas sociales desarrolladas bajo criterios económicos.

La dinámica social que da pauta al surgimiento de normas laborales de alcance nacional para la sociedad mexicana lo es la existencia de infinidad de vínculos de trabajo²⁰⁴.

Estos vínculos son juridificados para su conducción y control por el sistema jurídico laboral mexicano (Ley Federal del Trabajo), la que los caracteriza como “la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, cambio de un salario”²⁰⁵.

Si bien la ley conceptualiza a la relación del trabajo en forma ontológica y en tiempo presente, ofreciendo una visión sobre lo que es, no aborda en su diseño o planteamientos las causas de su surgimiento, las cuales son de suma importancia para entender cómo el contexto en que nacen las relaciones de trabajo las condiciona.

Los vínculos de trabajo surgen como alternativa de solución a una necesidad material en la que dos personas con intereses opuestos (el trabajador requiere

²⁰³ El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. (Primer párrafo del artículo 3º de la *Ley Federal del Trabajo*)

²⁰⁴ De acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía y Estadística, en el cuarto trimestre de 2015 existía en México una Población Económicamente activa de 53 809 017, con una ocupación formal de 51 568 519. Ello implica la existencia de más de 50 millones de vínculos laborales en nuestro país.

Consultado en Sitio web del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, apartado "Ocupación y Empleo", el día 15 de febrero de 2016 a las 19:33 horas.

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

²⁰⁵ Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

ingresos económicos y el patrón requiere fuerza de trabajo), convergen en una relación en la que están en condiciones de ofrecer mutuamente satisfacción a sus respectivos intereses.

A diferencia de otros vínculos sociales como las relaciones de pareja o la adhesión a círculos sociales con fines lúdicos, en el caso de la relación de trabajo los sujetos vinculantes no buscan satisfacción de tipo afectivo o social, sino atender una necesidad material, por lo que pactan el intercambio de sus respectivos bienes (fuerza de trabajo en poder del trabajador por el pago de un salario, en poder del patrón).

En ese sentido, el nacimiento de las relaciones de trabajo involucra reflexiones previas de los sujetos vinculantes, sobre las posibilidades de satisfacción que se ofrecen mutuamente (los patrones valoran la aptitud del candidato o candidatas a laborar y éstos valoran las condiciones de trabajo ofrecidas), pudiendo llegar a negociar sobre las mismas.

Ello refleja que el surgimiento de la relación de trabajo tiene una connotación eminentemente comercial, pues se desarrolla en forma de transacción e irremediablemente se ve afectado por variables no previstas inicialmente, como la competitividad entre trabajadores y el desempleo.

La ideología jurídica laboral afirma que los trabajadores pueden integrarse en grupo de clase con lazos de solidaridad, unión y compañerismo entre ellos.

A su vez, la propia Ley reconoce que la dinámica social entre trabajadores vinculados a un mismo patrón puede ser un escenario de conflicto por la ocupación preferente de puestos²⁰⁶ e incluso contiene un mecanismo cuyo solo nombre lo perfila como un procedimiento discriminatorio (cláusula de exclusión), por la cual solo se admiten trabajadores en una empresa, si previamente se han afiliado al sindicato titular de las relaciones de trabajo.²⁰⁷

²⁰⁶ La *Ley Federal del Trabajo* contempla en sus artículos 154 a 162 mecanismos de solución para conflictos por el derecho de preferencia o escalafonarios sobre un puesto.

²⁰⁷ La cláusula de exclusión, contenida en los artículos 395 y 413 de la *Ley Federal del Trabajo*, ha sido declarada inconstitucional desde el año 2000 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de rubro CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE

El propio artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo cuarto, al delimitar el alcance del término “trabajo digno y decente” deja entrever como criterios aceptables dentro de esa categoría, la “capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos”, mientras que el artículo 3 califica como de interés social, entre otros puntos “...la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo”.

Todos estos aspectos muestran que los entornos laborales en México se perfilan jurídicamente como escenarios de competencia entre trabajadores para el logro de oportunidades de empleo, lo que tiene como consecuencia un alta probabilidad de desempleo para quienes no pueden mantener un alto nivel de competitividad, y coloca en una posición de ventaja al sector patronal, quien está en aptitud de “abaratarse” la mano de obra remunerando a los trabajadores en forma baja, ante la existencia de mayor oferta de trabajo en el mercado de la que realmente demandan.

Asimismo, esa dinámica laboral tiene por efecto crear un estado de incertidumbre generalizado por la posibilidad de caer en el desempleo, generando en grandes sectores de población afectados una infravaloración de tipo personal, al provocar que se consideren como personas innecesarias o prescindibles para el sistema social.

En suma, si durante los siglos XIX y XX el movimiento obrero se propuso metas como la eliminación de modelos de explotación utilizados por los patrones en su contra, en el siglo XXI se enfrenta al reto, aún más complicado, de inhibir su exclusión de la actividad económica y del entorno social, exclusión causada por el desempleo.

TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIII, Mayo de 2001, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. LIX/2001, Página: 443, desde el año 2000. Por ello, durante la reforma laboral del año 2012 se tenía pensado suprimirla del texto legal. Sin embargo, existió presión de centrales obreras en contra de esa idea, toda vez que resulta contraria a sus intereses de mantener la exclusividad en la asignación de candidatos a empleo en muchas empresas, por lo que no se suprimió de la Ley.

Ello puede generar un problema de empleabilidad que, en opinión de Martha Alicia Alles, es la facultad de un trabajador de ser absorbido por el mercado laboral con relativa facilidad:

La pérdida de la empleabilidad extrínseca es directamente imputable a la degradación del mercado laboral. Es la consecuencia del sistema económico de suministrar empleos al conjunto de la población activa en un espacio determinado.

La pérdida de la empleabilidad intrínseca resulta de los efectos de la privación prolongada del empleo: pérdida de las competencias profesionales por falta de práctica, pérdida de confianza en sus capacidades, pérdidas de lazos de comunicación importante en los accesos a los empleos, etcétera.²⁰⁸

Y esta pérdida de empleabilidad no puede ser contrarrestada por las normas operativas de la Ley Federal del Trabajo, aunque sus fines ordenen hacerlo.

Sobre este problema, y la forma en que ha ido sacando provecho el capital para ir degradando el valor social que puede darle el trabajo a un individuo, Viviane Forrester se expresa de la siguiente manera:

...la caridad no es la vocación de las empresas. La perversidad consiste en presentarlas como “fuerzas vivas” movidas ante todo por imperativos morales, sociales, abiertos al bienestar general, cuando en realidad se rigen por un deber, una ética, sí, pero que les ordena obtener ganancias, lo cual es perfectamente lícito, jurídicamente inobjetable. Sí, pero hoy por hoy, con razón o sin ella, el trabajo representa un factor negativo, carísimo, inutilizable, perjudicial para las ganancias.

²⁰⁸ ALLES, Martha Alicia, “El Proceso de Selección. La incidencia de la empleabilidad y el desempleo en la atracción de recursos humanos.” Argentina, 2001, Ediciones Marchi, pág. 32

No por ello se deja de argumentar que la “creación de riqueza” es el único motor capaz de movilizar a las “fuerzas vivas”, que a su vez son las únicas capaces de provocar, gracias a sus riquezas, un crecimiento que se traduciría inmediatamente en la creación de puestos de trabajo. Como si se pudiera desconocer que en nuestro tiempo la función indispensable que cumplía el trabajo ya no tiene razón de ser y a que éste se ha vuelto superfluo.

El trabajo, elogiado, invocado, conjurado mediante hechizos, hoy es para quienes podrían distribuirlo un factor arcaico, prácticamente inútil, fuente de perjuicios, de déficit financiero. La supresión de puestos de trabajo se vuelve una forma cada vez más frecuente de gerenciamiento, una fuente prioritaria de reducción de costos, un agente especial de la ganancia.²⁰⁹

En el mismo sentido, Alfredo Hualde, Rocío Guadarrama y Silvia López argumentan que “la precariedad del empleo es el mayor desafío de las sociedades contemporáneas, ya que nos revelan el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional, sostenido en la inseguridad social.

Desde esta perspectiva, el punto crucial de la precariedad es la condición y el sentimiento de pérdida de seguridad de aquéllos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que nunca la lograron”²¹⁰.

Refieren a su vez que el problema mexicano no se traduce en falta absoluta de trabajo, sino en escasez de empleo con remuneraciones y condiciones laborales adecuadas²¹¹.

²⁰⁹ Forrester, Viviane, “El horror económico”, Segunda reimpresión en español, México, Fondo de Cultura Económica, 2003, pág. 93-94.

²¹⁰ Hualde, Alfredo, Guadarrama Rocío, López Silvia, “La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. Una propuesta analítica”, en *La precariedad laboral en México, Dimensiones, dinámicas y significados*, Hualde, Guadarrama, López, (Coord), México, El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma Metropolitana, 2014, pág. 15.

²¹¹ Parafr. *Idem*.

Siguiendo con el análisis sobre México, se puede decir que nuestro país “se destaca por la mano de obra heterogénea y desigual”²¹².

La heterogeneidad se expresa, de manera clara, en distintas formas de organizar la producción a lo largo del territorio (entidades federativas e las que el trabajo por cuenta propia y el no remunerado representa más de 50 por ciento de la mano de obra, frente a las entidades donde el trabajo asalariado abarca más de 80 por ciento.

¿Qué posibilidades de ofrecer respuestas efectivas a estas condiciones del trabajo en México puede ofrecer una Ley Federal del Trabajo que tiende a considerar como homogéneos los diversos escenarios laborales?

El mecanismo debería ser la construcción de la Justicia Social.

Justicia Social se basa en la igualdad de derechos para todas las personas y la posibilidad para todos los seres humanos, sin discriminación, de beneficiarse del progreso económico y social en todo el mundo.

La promoción de la justicia social significa más que aumentar los ingresos y crear empleos. Significa también derechos, dignidad y voz para las mujeres y hombres trabajadores, así como emancipación económica, social y política²¹³.

4.3. El trabajo digno o decente

Este concepto es de reciente incorporación a la legislación mexicana (mediante la reforma a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en 2012) y es

²¹² Pacheco Edith, “El mercado de trabajo en México a inicios del Siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual”, en *La precariedad laboral en México, Dimensiones, dinámicas y significados*, Hualde, Guadarrama, López, (Coord), México, El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma Metropolitana, 2014, pág. 15.

²¹³ La Organización Internacional del Trabajo y la Justicia Social. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_151881.pdf Consultado en 17 noviembre 2017

acorde con una tendencia internacional impulsada por la Organización Internacional del Trabajo a partir del año 1999, en que se acuñó el concepto *trabajo decente*, acorde con el nuevo paradigma jurídico multinacional que pugna por la universalización del principio *pro-homine*.

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización.

Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas²¹⁴.

De todos los conceptos antes estudiados, este es el paradigma ideológico que más se acerca al pensamiento contemporáneo, lo cual resulta lógico si se considera que es el último en ser juridificado.

La Ley Federal del Trabajo nos proporciona una definición sumamente clara en su artículo 2:

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

A diferencia de conceptos como Equilibrio entre los Factores de la Producción y Justicia Social, que por su ambigüedad y dificultad de aplicación práctica dentro

²¹⁴ Consultado en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm> Consultado en 17 noviembre 2017

del Derecho del Trabajo tienen más apariencia de “retórica estatal” que de posibilidades jurídicas reales; la propuesta legal sobre el trabajo digno o decente establece características dignas de revisión a detalle.

De acuerdo con la propuesta legislativa, para que el trabajo reúna esas características, debe satisfacer por lo menos, los siguientes criterios:

- Respeto a la dignidad humana del trabajador.
- Supresión de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil;
- Acceso a seguridad social.
- Pago de salario remunerador.
- Capacitación continua al empleado para el incremento de la productividad, en beneficio tanto del trabajador como del patrón.
- Condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Si bien conceptos como “dignidad humana” o “discriminación” tienen origen en nociones de filosofía política, han sido estudiados en forma amplia por la filosofía del derecho y nos hemos referido a ellas en el capítulo 1 de esta investigación, como parte del análisis sobre la justicia aplicable a quienes han desempeñado trabajo a lo largo de la historia de las sociedades.

La idea de acceso a seguridad social es digna de estudio amplio por sus posibilidades de conexión con el concepto de Justicia Social.

La seguridad social trata de crear un entorno de protección al trabajador en general, que le permita acceso a la salud y a un ingreso económico durante su vejez.

Es evidente que los sistemas de seguridad social tanto en México como a nivel mundial tienen muchas posibilidades de mejora, pero la propuesta filosófica que conlleva en sí la idea de generar esas condiciones en favor de los trabajadores, con apoyo tanto gubernamental como patronal, constituye un avance importante en la ideología del derecho del trabajo.

El último de los criterios propios del trabajo digno o decente es la obtención de un salario remunerador, concepto de difícil tratamiento dada la carga subjetiva

que lo rodea, pues resulta muy complicado definir de manera universal cual debería ser el límite inferior monetario de un salario remunerador: ¿Aquél que garantice acceso a vivienda, alimento y salud solamente? ¿de qué calidad deberían ser éstos? ¿Se debe ampliar a aspectos como esparcimiento, desarrollo académico o de otras competencias? Cómo puede verse, el concepto genera más preguntas que respuestas, y estas segundas están cargadas necesariamente de subjetividad, en función de qué parte las proponga, si la patronal o la obrera.

La idea de la prestación de trabajo en condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo tiene potencial de desarrollo como fin del Derecho del Trabajo Mexicano, tanto por su alcance en el entorno ideológico como en el entorno económico de las relaciones de trabajo:

Evidentemente la seguridad del trabajador durante la prestación del servicio es una aspiración natural para el Derecho del Trabajo Mexicano, dado que salvaguarda la condición humana del trabajador. Pero también es importante que no se soslaye que, para los patrones, tanto las enfermedades como los accidentes de trabajo, trastornan en general el desempeño de las fuentes de trabajo, ya que inciden negativamente en el entorno de los demás trabajadores, generando complicaciones operativas y económicas en ellas.

La noción sobre capacitación al trabajador para incremento de la productividad es digna de estudio filosófico jurídico por su potencial.

Es una idea tradicionalmente criticada por el sector tradicional de teóricos del derecho del trabajo, ya que, en su opinión, justifica la implementación de mecanismos de explotación laboral y exigencia de resultados a los trabajadores. Otra corriente de pensamiento considera que es un postulado benéfico para ambas partes dentro de la relación de trabajo, ya que incrementa el acervo y la competitividad de un trabajador dentro del mercado laboral, a la vez que su empleador se beneficia de estas mejoras.

4.3.1. El trabajo digno o decente en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible

En la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, documento trabajado al interior de dicha organización por representantes de multiplicidad de países en septiembre de 2015, se concentran los objetivos más importantes que como civilización se plantea la humanidad a fin de generar un desarrollo material, emocional y social de todos los habitantes del planeta, en franco respeto a las demás formas de vida en el planeta y a los recursos con que cuenta el mismo.

En su objetivo 8, llamado “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, la Organización de las Naciones Unidas reconoce como los principales problemas que en materia de trabajo y desarrollo económico afectan a la humanidad a los siguientes:

- Altas tasas de desempleo a nivel mundial, afectando principalmente a las generaciones jóvenes que buscan incorporación al mercado económico.
- La alta tasa de trabajo informal en varios países del mundo, que restringe el acceso a este tipo de trabajadores a beneficios de previsión social, como atención a la salud, acceso a vivienda, etc.
- Discriminación existente en la asignación de empleo entre hombres y mujeres, que refleja un mejor trato tanto en remuneración como en asignación de responsabilidades en favor de los varones, sin justificación real para ello.

En concordancia con ello, se asigna las siguientes metas, a fin de contrarrestar las problemáticas antes señaladas, y otras no menos importantes.

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los

trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo

Cabe destacar que las metas originalmente planteadas para 2020 en los puntos 8.6 y 8.b, relativas a reducir la proporción de jóvenes sin empleo, estudios o capacitación; y desarrollar una estrategia mundial para el empleo de jóvenes no han sido logradas, ni existen resultados destacables al respecto.

El fracaso en estas políticas públicas mundiales se atribuye a los efectos causados por la pandemia de COVID-19 y diversas crisis económicas en varios países.

En el caso mexicano, el caos social generado por la pandemia de SARS-COV2 (también conocido como COVID-19), que comenzó a impactar en nuestro país entre los meses de marzo y abril del año 2020, puso a prueba la solidez y eficacia del sistema legal laboral mexicano, con resultados poco favorables para el mismo.

Como antecedente, derivado de la situación de contagio masivo de Influenza H1-N1 ocurrido en México en el año 2009 y la necesidad de confinamiento social por unos días; la legislación laboral fue reformada en el año

2012, a fin de tipificar el accionar de los patrones en casos en que fuese necesario llevar a cabo suspensiones de relaciones de trabajo masivas.

Al respecto, se adicionó una fracción VII al artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo que actualmente establece la posibilidad de llevar a cabo suspensiones colectivas de trabajo “declarados por autoridad sanitaria, en casos de contingencia sanitaria”.

Continua el artículo 428 fracción IV de la ley de la materia señalando que “... el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes”.

En conclusión, un patrón puede suspender relaciones de trabajo por cuestión de contingencia sanitaria, obligándose a pagar solo un mes de salario mínimo al trabajador, con independencia de que dure el confinamiento. Cabe destacar que esta figura fue impulsada cuando el Poder Legislativo mexicano se integraba en su mayoría por legisladores del Partido Revolucionario Institucional, Partido Acción Nacional y Partido de la Revolución Democrática, por lo cual no era del agrado del gobierno en turno en el año 2020, a cargo de militantes del partido político Movimiento de Regeneración Nacional.

En el caso mexicano, el gobierno federal en turno en 2020, a fin de evitar que los patrones hicieran uso de esta figura durante la contingencia ocasionada por el virus SARS CoV2, estableció en el Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2020, de nombre “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”, una serie de medidas aplicable al caso, teniendo el cuidado de no utilizar la expresión “contingencia sanitaria” y sustituyéndola por la de “emergencia sanitaria”.

En franco enfrentamiento con el sector patronal intentó imponer a los patrones el mantener a los trabajadores dentro de sus plantillas, sin dar de baja a

ninguno, sin brindar apoyos fiscales o de otra naturaleza²¹⁵. Excepcionalmente se puso en marcha un programa de préstamo, llamado coloquialmente “Crédito a la Palabra”²¹⁶, de veinticinco mil pesos, que tuvo resultados cuestionables ya que no incentivó el funcionamiento y/o mantenimiento de las fuentes de trabajo. Dicho programa tuvo poco éxito, e incluso se especular si en realidad se le dio un uso político o clientelar en favor de los encargados de administrarlo.

Lo cierto es que los patrones ignoraron totalmente la indicación del gobierno y, en muchos sectores de la economía, tomaron medidas para suspender e incluso terminar relaciones de trabajo sin pago alguno a los trabajadores, o bien se aplicaron modalidades precarias de empleo para los trabajadores, que implicaban reducción salarial y de otros beneficios,²¹⁷ sin que el sistema jurídico mexicano laboral y sus normas pudieran evitar esas crisis.

Cabe destacar que en esas mismas fechas (enero-julio 2020) dejaron de laborar los tribunales laborales, por lo que, en caso de violaciones a los derechos de los trabajadores, ni siquiera había autoridades laborales suficientes ante quien formular quejas.²¹⁸

Más allá del caos laboral ocasionado en México y a nivel mundial por la contingencia sanitaria ocasionada por el virus SARS-CoV2, lo cierto es que a nivel mundial desde que se crearon las políticas que contiene el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable, no se diseñó ni se contó con un plan real de acción para lograr esos cometidos (ni con los demás establecidos), por lo que existe

²¹⁵ Sitio web REUTERS, “En medio de roces como empresarios, AMLO pide mantener empleos ante crisis por Coronavirus”. <https://www.reuters.com/article/salud-coronavirus-mexico-empleo-idLTAKCN21Q2UP> Consultado el 19 julio 2023.

²¹⁶ Sitio web Gobierno Federal de México “Apoyos Financieros a Microempresas y Trabajadores Independientes” <https://www.gob.mx/covid19medidaseconomicas/acciones-y-programas/apoyos-financieros-a-microempresas-y-trabajadores-independientes> Consultado el 19 julio 2023.

²¹⁷, Martínez, María del Pilar, “Covid-19 ha generado un millón 111,667 despidos”, México, Sitio web El Economista, 2020. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Covid-19-ha-generado-un-millon-113677-despidos-20200713-0012.html> Consultado el 19 julio 2023.

²¹⁸ Sitio web Gobierno Federal de México “Junta Federal de Conciliación y Arbitraje anuncia medidas contra COVID -19” <https://www.gob.mx/stps/prensa/junta-federal-de-conciliacion-y-arbitraje-anuncia-medidas-ante-covid-19?idiom=es> Consultado el 19 julio 2023.

escepticismo justificado sobre las posibilidades reales de consecución de los demás objetivos.

En todo caso, si bien la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible puede ser un referente para el mejor entendimiento del concepto Trabajo Digno o Decente, habremos de acotarnos a lo que señala la legislación mexicana sobre el concepto, para poder verificar su viabilidad como fin del Derecho del Trabajo Mexicano.

CAPITULO 5. LOS FINES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS

5.1. Puntos ideológicos de la Ley Federal del Trabajo con coherencia teórica

A lo largo de la presente investigación hemos discutido sobre la consistencia ideológica de los pilares filosóficos de la Ley Federal del Trabajo, contrastándolos con algunos fenómenos representativos de la realidad social de las relaciones laborales, para identificar si más allá de su congruencia intelectual, tienen posibilidades de ser ejes válidos en la construcción de normas laborales y la regulación de las normas de trabajo.

Hemos encontrado esa congruencia teórica y potencial validez para continuar como ejes ideológicos rectores de la Ley Federal del Trabajo mexicana en el Siglo XXI en los siguientes pilares:

- a) Considerar al trabajo digno y decente como finalidad de las normas de trabajo.
- b) Considerar al trabajo como un derecho humano

Por lo que hace a la idea del trabajo digno y decente se advierte de inmediato su coherencia ideológica con las ideas de actualidad, si se considera que se trata de un concepto cuyo tratamiento intelectual es impulsado y desarrollado por un organismo internacional de influencia mundial, concretamente la Organización Internacional del Trabajo, que lo incorporó en su programa de trabajo en 1999 y que lo mantiene vigente dentro de los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable.

Podemos ver que este concepto es acorde con la variedad de formas de trabajo que hoy existen y que datan del siglo pasado, como el trabajo predominantemente físico que se presta en los ramos obrero y campesino (trabajo

que esencialmente produce bienes para consumo), de servicios (trabajo que en lo general resuelve necesidades sociales) y el trabajo administrativo, que tiene un corte de índole intelectual y que suele apoyar a la ejecución de los anteriores; y a su vez con las nuevas formas de trabajo presentes en el siglo XXI, vinculadas al uso de tecnologías, principalmente de información.

En suma, podemos afirmar que el estándar del trabajo digno y decente es un estándar realista y coherente con la realidad social actual de las relaciones laborales.

Del mismo modo, la consideración del Trabajo como un Derecho Humano también es de suma importancia, fundamentalmente por ser acorde con la ideología pro-persona y de protección a todos los seres humanos que es tendencia dominante en los cuerpos jurídicos de la mayoría de las sociedades occidentales.

Cabe recordar que el trabajo es por excelencia, el medio legítimo social idóneo para que la personas accedan a bienes económicos que les permitan satisfacer sus necesidades social materiales, lo que coadyuva con el desarrollo personal del individuo.

Por tanto, si bien existen derechos humanos de primera generación como la libertad y la vida, que son esencialmente el parteaguas del respeto a la condición humana; el acceso al trabajo, como derecho humano de segunda generación, resulta indispensable en su protección, por las oportunidades de desarrollo que genera.

5.2 Puntos ideológicos de la Ley Federal del Trabajo con problemáticas de coherencia teórica

A su vez, se concluye que los siguientes criterios ideológicos rectores deben ser revalorados intelectualmente, por no ser acordes a la realidad social de las relaciones de trabajo o porque se ha constatado que constituyen dogmas retóricos (como la visión de no considerar al trabajo como artículo de comercio, o la visión de justicia social encontrada en la Ley Federal del Trabajo, que considera a las

relaciones laborales como el medio idóneo para redistribuir la riqueza material entre los seres humanos).

El estándar actual de la justicia social como concepto ideológico supera a las relaciones de trabajo y ya no corresponde a lo que se planteaba en los Siglos XIX y XX, en los que se le relacionó directamente con éstas.

Al respecto, recuérdese que esta investigación ha verificado que la visión sobre el concepto Justicia Social ha variado del Siglo XIX al Siglo XXI en el imaginario colectivo mexicano y mundial: En el pasado, la búsqueda de Justicia Social teóricamente implicaba una transformación social que impactaba principalmente en la redistribución social de la riqueza. Hoy en día, el concepto de Justicia Social, intelectualmente, pasa por la noción de buscar otorgar acceso a oportunidades de desarrollo material y personal a seres humanos de sectores económica y socialmente marginados, sin buscar una transformación radical de la sociedad.

Por su parte, el estándar del equilibrio entre los factores de la producción es insuficiente para entender el entorno actual de las relaciones de trabajo (competencia interna e interna, sustitución de mano de obra por tecnología, etc.). Presenta una especie de ecuación social más cercana a la economía y al derecho, en la que se encuadra al patrón en una dimensión única de unidad de negocio rentable y generadora de ganancias en cualquier circunstancia, y en la que el principal factor es incidir en esa distribución de ganancias.

No obsta señalar que a través del procedimiento contencioso de conflicto colectivo de naturaleza es posible buscar el equilibrio disminuyendo condiciones de trabajo o incluso suspendiendo o terminando relaciones de trabajo, pero a juicio de esta investigación, ello constituye un mecanismo legal que limita el “equilibrio” (y por tanto, lo hace insuficiente) a un mero aumento, disminución, suspensión o eliminación de condiciones de trabajo.

El equilibrio entre los factores de la producción, como postura ideológica, debería constituir una postura más ambiciosa: debería buscar la construcción de una verdadera relación sinérgica entre patrones y trabajadores que reporte estabilidad y potencialice el desarrollo de ambas partes y del espacio social en que

se desenvuelve, incluyendo la gestión del medio ambiente en que incide, y no estar limitado a la transacción de beneficios económicos entre ambos. Es por eso que a juicio de esta investigación, el concepto Trabajo Digno y Decente cubre este aspecto transaccional de beneficios económicos dentro de las relaciones de trabajo a que hace referencia actualmente el “equilibrio entre los factores de la producción”, haciéndolo en todo caso redundante.

Por último, vislumbrar al trabajo como un artículo ajeno a la dinámica comercial tuvo en un inicio un propósito humanizador, una intención de concientizar a las personas de que el trabajo no amerita ser tratado en igualdad de circunstancia que una mercancía de orden material, como lo ha constatado la investigación. No obstante, creemos que los propósitos que esta idea buscaba, hoy se ven satisfechos ideológicamente con los contenidos del concepto Trabajo Digno y Decente, y evita la confusión intelectual que acarrea el considerar al trabajo como una actividad ajena al comportamiento de los mercados económicos.

5.3. El principio de estabilidad en el empleo y la subcontratación de servicios especializados vistos a la luz de los puntos ideológicos más importantes en la Ley Federal del Trabajo

Es del interés particular de esta investigación profundizar en el análisis de los pilares ideológicos sólidos en la Ley Federal del trabajo, con respecto a dos figuras que en nuestro país consisten en escenarios particularmente problemáticos en el inicio de la tercera década del Siglo XXI:

- 1.- La estabilidad en el empleo.
- 2.- La subcontratación de servicios especializados (outsourcing o modelos de tercerización)

Ambas figuras representan piedras angulares del derecho del trabajo, la primero, por ser el punto de mayor conflicto en las relaciones de trabajo, y la

segunda por ser la figura que más pervierten los patrones a la fecha, a efecto de aligerar las cargas fiscales que les representan sus trabajadores.

5.3.1. El principio de estabilidad en el empleo

El principio de estabilidad en el empleo constituye uno de los conceptos más conocidos y analizados por los estudiosos del derecho laboral mexicano.

En términos sencillos, establece como regla general que todo empleo en México en el sector privado laboral debe ser considerado legalmente como permanente, salvo las excepciones que la Ley Federal del Trabajo contempla.

Bajo esta lógica de permanencia en el empleo, si no se cumplen con las excepciones de ley, el poseedor o tenedor del trabajo tiene derecho a conservarlo durante el tiempo que le resulte conveniente o, si le fue retirado en forma ilegal, a su elección podrá recuperarlo o recibir una indemnización equivalente a tres meses de salario por los daños que le fueron ocasionados.²¹⁹En ambos casos, recibirá el pago de salarios caídos e intereses que establece la ley.

Por cuanto a las excepciones de ley, es posible establecer relaciones de trabajo por tiempo determinado, por obra determinada, así como periodos de prueba en contratos permanentes. Pero en todo caso, el patrón deberá justificar fáctica y documentalmente por qué la relación de trabajo cumple con alguno de los criterios contenidos en las excepciones señaladas, bajo pena de declararse legalmente inválido, solo en cuando a su temporalidad, cualquier contrato que se suscriba en esos términos sin justificación.

Para efectos prácticos, esto implica que ideológicamente la Ley Federal del Trabajo valida la apropiación de un empleo por parte del trabajador, con todas las consecuencias inherentes que implica.

¿Qué beneficios tiene para la relación patrón/trabajador el que una relación de trabajo sea por tiempo indeterminado.

Desde una perspectiva teórica genera certidumbre a ambas partes.

²¹⁹ Artículo 123 apartado A inciso XXII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Por un lado, al patrón le brinda una aparente seguridad en su padrón de empleados, evitando los problemas que genera una alta rotación de personal, que generalmente son la necesidad de reiniciar constantemente la curva de aprendizaje que tienen los empleados al iniciar labores en un nuevo sitio, o afectaciones en la imagen patronal ante sus clientes por esa alta rotación (particularmente si el patrón se dedica a la prestación de servicios), entre otros.

Por otro lado, al trabajador le genera una percepción de estabilidad económica que le permite inicialmente atender sus compromisos materiales inmediatos, y en segundo término, planificar a corto y en algunos casos a mediano plazo, decisiones que trascienden a su economía.

Establecido lo anterior, es necesario reflexionar sobre los posibles perjuicios que acarrea el categorizar por ley (estructuralmente) una relación como trabajo como indeterminada.

Más allá de los posibles efectos prácticos que puede acarrear la permanencia en el empleo por mandato de ley (por ejemplo, la posibilidad de que ocurran escenarios rutinarios o monótonos de gestión operativa el trabajo en perjuicio de la productividad laboral); para esta investigación cuya intención principal es el análisis ideológico, lo relevante es como dicho mandato limita el ejercicio de libertades de asociación/desvinculación para el patrón, lo que resulta contrario a la tendencia jurídica dominante en México en el Siglo XXI, protectora de los derechos humanos y la libertades esenciales del individuo.

Para explicar ello de mejor manera, comenzaremos con la reflexión sobre el inicio de una relación laboral y sus alcances jurídicos.

Una relación de trabajo es un vínculo que se genera entre una persona que presta un trabajo personal subordinado a otra a cambio de un salario.²²⁰

Ese vínculo se genera de manera libre y voluntaria entre trabajador y patrón: el primero, buscando medios para satisfacer sus necesidades económicas, y el segundo, contratando la fuerza de trabajo que le es necesaria para poder ofertar en el mercado el producto/servicio al que dedica. No existe ninguna condición constitucional o legal que vincule naturalmente a esos contratantes de manera

²²⁰ Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo

irremediable o inevitable, ni tampoco existe un lazo o relación previa que los ligue hasta cuando deciden generar su vínculo laboral. Es decir, se unen de manera espontánea y voluntaria, más no predeterminada u obligatoria.

Habiendo nacido la relación laboral bajo principios sustentados en la libertad de contratación de las partes, la autonomía de su voluntad y, por ende, la libertad de asociación que garantizan las leyes a los contratantes (patrón y trabajador); lo congruente y lógico es que los mecanismos de terminación de una relación laboral también respeten esa tendencia libertaria.

Esto significa que, con independencia de que existan mecanismos que posibiliten la terminación de una relación de trabajo de manera no consensada o forzada, ya sea por incumplimientos legales atribuibles al patrón, al trabajador, o situaciones fortuitas como la desaparición de la fuente de trabajo o, incluso, la muerte de alguno de los contratantes; la legislación, en apego a los principios jurídicos de respeto a libertades personales, debería incluir un mecanismo que permita desvincularse libremente tanto de forma bilateral como unilateral a los contratantes, sin cargas o responsabilidades desproporcionadas.

¿En qué términos se encuentra actualmente plasmado el esquema de libertades de desvinculación laboral en la Ley Federal del Trabajo?

a) Cuando se trata de una desvinculación consensada entre ambas partes, no existe limitación alguna en la Ley Federal del Trabajo, salvo la de finiquitar la relación con el pago de las percepciones adeudadas al trabajador.

b) Cuando unilateralmente, de manera libre y espontánea desea el trabajador desvincularse del trabajo, cuenta con el mecanismo conocido comúnmente como “renuncia”, el cual no tiene limitación alguna, salvo por una regla, hoy anacrónica, establecida en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual permite al patrón establecer como periodo de contratación obligatoria de un año. Esta regla data de la promulgación del artículo 123 de la Constitución Federal el 1917 (hace más de cien años) y buscaba en ese entonces coadyuvar con los patronos para que contasen con disponibilidad de mano de obra, en una época de convulsión social y guerra civil en nuestro país.

Hoy en día, esa regla prácticamente es inaplicable en la contratación laboral, dado que no existe esa urgencia por garantizar mano de obra ante un escenario de escasez.

Cabe destacar que, en el caso de la renuncia laboral, para efectos de ley es irrelevante la motivación que tenga el trabajador para la toma de esa decisión, ya sea personal o profesional.

c) Por último, en contradicción con el esquema de libertades antes mencionado, el patrón carece de un esquema que le permita desvincularse de manera unilateral y voluntaria de una relación de trabajo permanente o también conocida como por tiempo indeterminado.

Es una creencia común considerar que el patrón puede desvincularse de manera automática de una relación laboral mediante el pago de la indemnización establecida en la Ley Federal del Trabajo, lo cual no es del todo correcto, pues para que este esquema pueda operar es necesario contar con el consentimiento del trabajador (lo que convierte esa terminación de relación laboral automáticamente en un ejercicio bilateral); ya que el trabajador de base cuenta con el derecho constitucional y legal de pedir su reinstalación en el empleo si es que le fue retirado de forma injustificada y sin apearse a las reglas que contempla la ley para casos de terminación o rescisión de una relación de trabajo, rechazando cualquier intento de indemnización.²²¹

Es menester mencionar que si esa reinstalación es producto de un juicio laboral legalmente acarrea para el patrón, además de la obligación de devolver al trabajador el empleo, la correspondiente a pagar salarios caídos y los intereses que puedan derivar de éstos.

En resumen, la Ley Federal del Trabajo ofrece un esquema de desvinculación laboral voluntaria e incausada para el trabajador, a través del mecanismo de renuncia, más no ofrece esa posibilidad para la parte patronal.

²²¹ Existe una excepción al respecto con los trabajadores de confianza y con los que han prestado servicios por menos de un año, pero estos por lo general representan una minoría en un centro de trabajo ordinario.

¿Tiene una justificación válida esta disparidad en la asignación de libertades de desvinculación laboral que *a priori* favorece al trabajador?

En opinión de esta investigación no es así.

La noción de esa necesidad de garantizar por mandato de ley la permanencia en el empleo a los trabajadores constituye una reacción a la manera en que se gestionaban las relaciones laborales en las sociedades occidentales en el siglo XVIII y XIX, cuyo tratamiento teórico fue desarrollado por corrientes de pensamiento afines a la ideología marxista.

Esta forma de pensamiento afirma que existe un componente de injusticia social en la manera en que se distribuye la plusvalía o ganancia de los productos generados con el trabajo, puesto que los patrones obtenían la fuerza de trabajo de sus empleados, la empleaban para producción o servicios que les generaban utilidad y, en vez de distribuir esa utilidad entre los empleados, regularmente los despedían para negarles el acceso a ella (algo que aún ocurre hoy día).

Para que esta forma de pensamiento resulte funcional, debe partir de concebir a la relación de trabajo como un mecanismo de interacción económico social cuyo resultado genera invariablemente ganancias materiales, utilidades o plusvalía, y que el surgimiento de ese rendimiento está ligado proporcionalmente tanto al esfuerzo laboral aportado por el trabajador, como a los recursos o insumos (capital) que aporta el patrón a una relación de trabajo.

Siguiendo esa línea, el patrón solo aporta al proceso productivo recursos materiales (nunca aporta trabajo), siendo que el empleado es la fuente exclusiva que proporciona fuerza de trabajo. En ese entendido, cómo ambas partes en la relación de trabajo aportan componentes distintos, excluyentes entre sí e igualmente importantes y necesarios para el proceso productivo (capital por parte de patrón, esfuerzo laboral por parte del trabajador) irremediamente los beneficios o utilidades conseguidas deben distribuirse teóricamente en partes iguales, o bien, de forma equilibrada y proporcional al valor que aporta al proceso productivo el bien que aporta cada parte.

Cabe destacar que, para estos efectos, ya la Ley Federal del Trabajo cuenta con el mecanismo de participación de utilidades en favor de distribución de

ganancias en favor de los trabajadores, por lo que, por lo menos en el esquema normativo, la problemática tiene un mecanismo de atención.

Por otra parte, este esquema de estabilidad en el empleo asigna una carga de responsabilidad paternalista al patrón respecto del trabajador sin una aparente justificación fáctica, lo que lo lleva a convertirse en un principio dogmático, normalizado a tal grado que en algunos lugares de trabajo con esquemas que protegen la permanencia a través de contratos colectivos u otras normatividades como recompensa por antigüedad o desempeño; los trabajadores que obtienen estos beneficios disminuyen su productividad laboral en detrimento del centro de trabajo, ocasionando el efecto contrario al esperado.

Existe una lógica en términos argumentativos para sostener esa carga de responsabilidad paternalista, y es la afirmación en el sentido de que las relaciones de trabajo entre patrón y trabajador no son relaciones de igualdad.

La ideología laboral que sostiene la Ley Federal del Trabajo y en general bajo la que viven las sociedades occidentales que se rigen por el paradigma jurídico de protección a los derechos humanos y ejercicio de libertades individuales, es que el sector social al que comúnmente pertenecen los trabajadores (en algunos lugares llamado sector obrero) se encuentra en desventaja material y legal respecto al sector de la sociedad que suele ofertar empleo, al que se le conoce como patronal y se le reputa como un segmento poblacional materialmente favorecido.

A partir de esas diferencias la mencionada ideología considera que cuando surgen las relaciones laborales, estructural e invariablemente los contratantes se encuentran en desventaja material entre ellos; desventaja que la Ley Federal del Trabajo a través de sus normas de protección al salario, protección al empleo en condiciones dignas y libertad de asociación, intenta reducir e idealmente equilibrar mediante una serie de normas benéficas a la posición obrera.

Si bien para esta investigación el esquema de protección general que la Ley Federal del Trabajo tiene validez fáctica por ser benéfico para las relaciones de trabajo e incluso es susceptible de ser mejorado, se insiste en que el carácter permanente de una relación de trabajo por mandato de ley, en el actual siglo XXI no

tiene validez fáctica por sí mismo y, adicionalmente, problematiza el escenario de las relaciones de trabajo en forma innecesaria.

Veamos los siguientes ejemplos.

5.3.2. El principio de estabilidad en el empleo en relación con la libertad de asociación en materia laboral

El carácter permanente de las relaciones de trabajo por mandato de ley, que imposibilita a un patrón desvincularse unilateralmente de la misma de forma voluntaria sin complicaciones legales, entra en conflicto con el principio de libertad de asociación que establece la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores y de los patrones

Explicado en forma breve, el principio de libertad de asociación se relaciona básicamente con la posibilidad que les asigna la legislación tanto a patrones como trabajadores, de conformar un sindicato (obrero o patronal), de integrarse o no a uno, o de desligarse o no de uno en forma absolutamente libre y voluntaria.

Es un esquema acorde totalmente con la noción legal de protección a derechos humanos y libertades individuales, ya que protege la libertad de decisión de una persona de participar o no en la vida sindical de una organización. Lo relevante de este principio es que brinda protección a patrones y trabajadores respecto de la posibilidad de que otros de sus iguales (asociados en forma de sindicato) intenten coartar el ejercicio de esas libertades.

La reflexión que resulta de interés para esta investigación refiere al hecho de que, en su diseño, la Ley Federal del Trabajo contiene mecanismos normativos que teóricamente asignan protección en contra de la coacción del ejercicio de derechos que se pudiera dar en el marco de las relaciones de trabajo cuando estos fenómenos se presentan entre iguales, ya sean patrones o trabajadores.

Dicho de otra manera, los trabajadores en lo individual o colectivo no pueden restringir el ejercicio de libertades de asociación colectiva o desvinculación de otros trabajadores, mientras que los patrones no pueden llevar a cabo ese mismo tipo de acciones en contra de otros patrones.

Ello permite consolidar la idea de que la razón de que se restrinja al patrón la posibilidad de desvincularse voluntariamente de una relación de trabajo sin complicaciones legales excesivas obedece al hecho de que no existe paridad entre su posición y la de un trabajador dentro de una relación de trabajo.

Luego entonces, la base fundamental que sostiene la validez ideológica del principio de estabilidad en el empleo es la desigualdad teórica entre patrones y trabajadores, que coloca a éstos en una posición de desventaja respecto de los primeros.

5.3.3. El principio de estabilidad en el empleo y su relación con los derechos humanos en favor de los patrones

Como se ha destacado anteriormente, el principio de estabilidad en el empleo constituye una limitación al ejercicio de libertades de un patrón, particularmente a la libertad de desvincularse de una relación de trabajo de forma unilateral e incausada, lo cual no parece tener un sustento ideológico sólido a juicio de este trabajo.

Es pertinente aclarar que en esa investigación no se postula a favor de que un patrón pueda desvincularse de una relación de trabajo de forma unilateral e incausada sin consecuencias.

En ese sentido, se considera apropiado el que exista un mecanismo indemnizatorio en favor del trabajador para el caso de que el patrón pudiera ejercer un hipotético derecho a rescindir en forma voluntaria e incausada una relación de trabajo, mecanismo que incluso es susceptible de ser mejorado/perfeccionado en beneficio de los trabajadores (hoy corresponde a una indemnización equivalente a tres meses de salario).

En realidad, el escenario jurídico que aquí se cuestiona es la existencia del mandato legal/constitucional que establece como un derecho para el trabajador, la posibilidad de exigir el cumplimiento forzoso de un contrato de trabajo mediante la figura denominada Reinstalación²²², que implica la continuidad forzada del vínculo

²²² La Reinstalación consiste en el deber u obligación que puede imponer un tribunal laboral a un patrón mediante una sentencia, previo juicio laboral tramitado conforme a la ley, de

laboral, incluso si éste ya no resulta benéfico, rentable o incluso agradable a juicio de la parte patronal.

El patrón, ya sea persona física o moral, cuenta con la protección jurídica que en forma de derechos humanos contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es evidente esa protección cuando se trata de persona física, pero tampoco deben existir dudas al respecto si el patrón constituye una persona moral, como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el siguiente criterio:

Registro digital: 2008584

Instancia: Pleno

Décima Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: P./J. 1/2015 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 16, marzo de 2015, Tomo I, página 117

Tipo: Jurisprudencia

PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE A LA PERSONA. ES APLICABLE RESPECTO DE LAS NORMAS RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS QUE SEAN TITULARES LAS PERSONAS MORALES.

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al disponer que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en dicha Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, no prevé distinción alguna, por lo que debe interpretarse en el sentido de que comprende tanto a las personas físicas, como a las morales, las que gozarán de aquellos derechos en la medida en que resulten conformes con su naturaleza y fines. En consecuencia, el principio de

devolver a un empleado su trabajo, aun cuando la decisión resulte opuesto a los intereses patronales o de la negociación.

interpretación más favorable a la persona, que como imperativo establece el párrafo segundo del citado precepto, es aplicable respecto de las normas relativas a los derechos humanos de los que gocen las personas morales, por lo que deberán interpretarse favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, a condición de que no se trate de aquellos derechos cuyo contenido material sólo pueda ser disfrutado por las personas físicas, lo que habrá de determinarse en cada caso concreto.

Contradicción de tesis 360/2013.

Si bien el criterio establece que existen ciertos derechos humanos que no pueden ser disfrutados por las personas morales por su contenido material, como el derecho a la salud, por ejemplo; no se aprecia que un derecho como el ejercicio de libertad de asociación o vinculación en favor de un patrón como persona moral pueda ser un derecho no compatible con el beneficio constitucional citado, o un derecho factible de ser restringido.

Luego entonces, cualquier medida que limite el ejercicio de la libertad de asociación en su sentido más amplio (como lo sería el vincularse o desvincularse libremente de un nexo del tipo de una relación laboral, limitado por una obligación teórica a reinstalar forzosamente en caso de que una sentencia en juicio laboral lo ordene), resultaría contraria al marco protector que en materia de derechos humanos asigna a las personas la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente el principio pro persona contemplado en su artículo 1º, que en forma suscita establece que las referidas normas relativas a los derechos humanos deben interpretarse favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia (sean física o morales, como es el caso de los patronos).

Resulta interesante considerar que este principio pro-persona, en el propio artículo primero constitucional, señala que el goce de derechos humanos no puede suspenderse ni restringirse, salvo que la propia carta magna lo establezca expresamente en alguna norma constitucional.

Y en ese sentido, no debemos soslayar que en el artículo 123 constitucional, en el apartado A fracción XXII se garantiza como derecho constitucional del empleado el exigir en caso de un despido injustificado, el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo con un proceso de reinstalación.

Luego entonces, ¿Cómo superar la aparente contradicción o incompatibilidad que puede existir entre el derecho constitucional de un empleado a exigir el cumplimiento forzoso de un contrato de trabajo, con el derecho constitucional a la libertad de asociación o vinculación que puede tener un patrón respecto de sus vínculos laborales? ¿Existe realmente esa contradicción?

Al respecto, es necesario asentar que existen modalidades de excepción respecto al derecho constitucional de un trabajador de exigir el cumplimiento forzoso de una relación de trabajo mediante una sentencia, de acuerdo con la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 50:

a) Los trabajadores de “confianza”. La razón es la cercanía que tienen los trabajadores de confianza con los patrones, lo que hace inviable desde el punto de vista práctico el que se practique una reinstalación en el empleo, ya que el despido previo ocasionó pérdida de confianza, como lo explica la siguiente tesis:

Registro digital: 2005080

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: I.13o.T.70 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, diciembre de 2013, Tomo II, página 1193

Tipo: Aislada

NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO. ES IMPROCEDENTE CUANDO UN TRABAJADOR ES REMOVIDO DE UNA PLAZA DE CONFIANZA Y RESTITUIDO A LA DE BASE QUE OCUPABA, AL NO HABERSE EXTINGUIDO LA RELACIÓN LABORAL.

Conforme a los artículos 48, 49, fracción III y 947 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador en el empleo cuando se reclama un despido injustificado, salvo que se trate de un trabajador de confianza, en virtud de que la naturaleza de sus funciones lleva implícita la imposibilidad de obligarlo a que continúe depositando su confianza cuando se ha perdido. Por tal motivo, cuando el empleador se niega a aceptar el laudo condenatorio a la reinstalación, a cambio del pago de una indemnización, tal excepción al principio de estabilidad en el empleo requiere, para su procedencia, que el actor sea empleado de confianza, que demande la reinstalación por despido injustificado y que se condene al patrón a la reincorporación en la plaza demandada, ya que la causa motivadora del conflicto implica la terminación de la relación laboral, lo que no sucede cuando el trabajador demanda la reinstalación, porque fue removido del puesto de confianza y regresado al de base que ocupaba antes de su ascenso ya que, en este supuesto, no se extingue el nexo de trabajo, sino que debido a la remoción, la prestación del servicio continúa, aunque con otra categoría, como si no se hubiera interrumpido; de ahí que la excepción de no acatamiento de laudo sea improcedente.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 596/2013.

b) Si se comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo²²³.

²²³ Art. 50. Ley Federal del Trabajo.

Por ejemplo, piénsese en las dificultades laborales pragmáticas (incomodidades, enrarecimiento del clima laboral, desconfianza, etc), que generaría el hecho de que se obligue a regresar a laborar a una secretaria o a un chofer que presten sus servicios directamente con el patrón o con las personas físicas que lo represente, en los que el contacto diario y cercano es constante.

c) En el trabajo del hogar. Este caso es similar al anterior. Por prestar labores en el mismo espacio de vivienda del patrón, un espacio por naturaleza íntimo y personal, el obligar a un patrón a recibir a un empleado/a del hogar descontento por el desgaste que implica un juicio laboral, constituye un escenario evidente de potencial conflicto.

d) Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año. Este supuesto no tiene mucha claridad conceptual en cuanto a la justificación sobre el porqué con esa antigüedad y no otra. Parte de la idea de que un trabajador con poca antigüedad no tiene arraigo en una negociación, estableciendo a la mayor antigüedad de un trabajador como un valor positivo intrínseco que invariablemente genera lealtad o apego a la fuente de trabajo. A juicio de esta investigación, esa concepción es una idea sin fundamento sólido, que puede incluso considerarse como un prejuicio.

En resumen, para la Ley Federal del Trabajo la mayoría de las excepciones al derecho constitucional de reinstalación en el empleo por despido injustificado, suponen que la continuidad de dicha relación de trabajo resultará complicada o problemática por la cercanía entre las partes.

Por tanto, en sentido opuesto a este razonamiento, es lógico asumir que ideológicamente la legislación parte de la idea de que los trabajadores de base, lejanos personalmente al patrón o a las personas físicas que lo representan, no tendrán esos problemas en lo cotidiano, lo cual no es correcto, como se puede confirmar empíricamente en todo caso de reinstalación forzosa, en el que el trabajador comúnmente adquiere la reputación o estigma de conflictivo, con independencia de su cercanía a la representación patronal.

En cuanto al caso de trabajadores con menos de un año de servicios, el categorizar como un valor positivo a una antigüedad superior en contraste al tiempo

mencionado, no tiene validez fáctica y pudiese generar en un momento dado un escenario discriminatorio por razón de tiempo. Este criterio de valorar la antigüedad en términos positivos se encuentra confirmado por la Ley Federal del Trabajo en sus normas relativas a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, contemplados en los artículos 154 a 162 de dicha legislación, en los que reconoce a la mayor antigüedad como un valor digno de mérito laboral por sí mismo.

No es objeto de esta investigación plantear una postura definitiva o una reformulación total sobre la validez ideológica del principio de estabilidad en el empleo como uno de los derechos constitucionales en favor del trabajador. Una labor de esa naturaleza exige un trabajo analítico adicional a éste.

Pero si es de suma utilidad dar pauta a la discusión sobre si esa figura legal que dio respuesta a un requerimiento social obrero planteado inicialmente durante el siglo XIX a nivel global en las sociedades occidentalizadas y que jugó un rol importante en la ideología laboral mexicana durante el Siglo XX, constituye hoy en día un escenario beneficio para la forma en que se gestionan las relaciones de trabajo en el presente.

Lo que sí es conveniente aportar en el marco de la posible contradicción normativa entre preceptos constitucionales es que, en todo caso aparente de normas opuestas en la Carta Magna, la interpretación que debe favorecer es aquélla que favorezca a las personas la protección más amplia. El problema persiste en este caso porqué el derecho constitucional a la libertad de asociación/desvinculación del patrón está en conflicto con el derecho constitucional del trabajador a la reinstalación en el empleo.

Habrá que seguir discutiendo sobre el tema al respecto en un trabajo posterior.

En lo que refiere a su vinculación con los conceptos centrales de esta investigación, esto es, los fines de la Ley Federal del Trabajo, concretamente el equilibrio entre los factores de la producción, la justicia social y el trabajo digno o decente), la estabilidad en el empleo definitivamente no tiene vinculación con el primero de los mencionados, ya que se ha señalado anteriormente que ese equilibrio está más vinculado a la distribución de riquezas generadas por el trabajo.

Por cuanto a su vinculación con el concepto Justicia Social, tampoco considera esta investigación que exista una liga directa definitiva o una vinculación estrecha entre las dos nociones, tomando en cuenta el riesgo latente sobre el uso dogmático en el que se puede incurrir al vincular a ambos conceptos, particularmente por los factores reales del poder (gobierno, sindicatos, empresarios, etc.) en su comportamiento político-social.

5.3.4. El principio de estabilidad en el empleo y su relación con el trabajo digno y decente como finalidad de la Ley Federal del Trabajo

Punto aparte merece el análisis sobre la vinculación entre el principio de estabilidad en el empleo y la noción sobre el trabajo digno o decente.

La pregunta clave es: ¿El principio de estabilidad en el empleo es y, en su caso, debe seguir siendo un rasgo propio del trabajo digno y decente?

Puede decirse en favor de esta idea que la seguridad en un empleo que deriva de la aplicación del principio de estabilidad en el empleo genera un marco de certidumbre y seguridad al patrón, que evidentemente son acordes con la idea de dignidad para el trabajador. Luego entonces, *a priori* puede decirse que sí.

Sin embargo, esta investigación pretende visibilizar e invitar a la reflexión sobre si la noción “trabajo digno o decente” genera un estatus exclusivo de derechos en favor del trabajador y obligaciones para el trabajador, o si bien impone a ambos un marco del tipo derechos/obligaciones.

La definición legal de trabajo digno o decente señala:

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

compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.²²⁴

No cabe duda de que el concepto citado tiene un componente notoria y predominantemente de protección al trabajador. En ningún aspecto genera algún marco de protección al empleado, salvo el reconocimiento de que los beneficios de la productividad (entiéndase las ganancias derivadas del trabajo o plusvalía) deben ser disfrutadas por ambos.

Sin embargo, en ninguna parte establece la definición del concepto que un rasgo propio del trabajo digno o decente sea su permanencia por mandato de ley salvo causa justificada.

El hecho de que la legislación no contemple esta idea expresamente tampoco implica por sí mismo que la rechace. Lo cierto es que la mencionada estabilidad en el empleo no parece un elemento propio invariable de la dignidad o decencia que debe tener el trabajo como rasgo ideológico.

Abundando en ello, al revisar una reflexión realizada por los tribunales federales mexicanos al resolver jurisdiccionalmente una controversia concreta, se deriva la siguiente opinión:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2023404

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Undécima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: I.11o.T.80 L (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4,

Agosto de 2021, Tomo V, página 4879

Tipo: Aislada

MOBBING O ACOSO LABORAL. LOS TRABAJADORES VÍCTIMAS DE ÉSTE PUEDEN HACER VALER SU DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y DECENTE, MEDIANTE LA ACCIÓN EN LA VÍA LABORAL

²²⁴ Artículo 2. Ley Federal del Trabajo.

PARA CONSERVARLO CON EL CESE DE ESA CONDUCTA Y NO ÚNICAMENTE PROMOVER LA DE RESCISIÓN, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 51, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: Una mujer, adulta mayor, que laboró como costurera desempeñando diversas funciones relativas a dicha categoría, ejerció la acción de rescisión de la relación laboral y demandó el pago de los salarios devengados y diversas prestaciones laborales, derivado de que el patrón dejó de pagarle su salario en diversas ocasiones. Asimismo, señaló que fue víctima de acoso laboral por quien era su superior jerárquico, siendo objeto de amenazas, y argumentó que su salud se vio mermada por dicho acoso. Al contestar la demanda, el patrón se excepcionó en el sentido de que era improcedente lo solicitado por la actora, aunado a que era falso que se le hubiera tratado con violencia. La Junta, al emitir el laudo, absolvió de todo lo reclamado por la trabajadora, limitándose a analizar la acción de rescisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que los trabajadores víctimas de mobbing o acoso laboral pueden hacer valer su derecho a un trabajo digno y decente, mediante la acción en la vía laboral para conservarlo con el cese de esa conducta; es decir, tienen la posibilidad de mantener su trabajo en condiciones dignas y decentes y no únicamente de promover la acción de rescisión, prevista en el artículo 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: Lo anterior es así, pues la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada 1a. CCL/2014 (10a.), estableció que para combatir el mobbing pueden ejercerse acciones en derecho laboral, penal, civil y administrativo. No obstante, con ello no se agota la más amplia protección al derecho a un trabajo digno y decente, dado que la finalidad de esas acciones implica el pago por la

reparación del daño, incluso la separación del empleo para proteger la integridad de la trabajadora o trabajador afectado por el acoso laboral; sin embargo, al dar por terminada la relación laboral, se deja de lado el derecho al "trabajo digno" mediante su conservación efectiva, por lo que el hecho de que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 51, frente al acoso laboral prevea la posibilidad de optar por la rescisión de la relación laboral, no permite afirmar que estamos ante una legislación restrictiva de derechos y que sea la única opción, pues la víctima sí tiene acción para conservar su trabajo en condiciones dignas y decentes, mediante el cese de los actos de acoso laboral, ya que la interpretación de la legislación nacional, bajo un enfoque de protección de derechos humanos, permite advertir la existencia de ese tipo de acciones. En ese orden de ideas, nada impide que pueda exigirse un derecho de conformidad con el artículo 1o. de la Constitución General, toda vez que las autoridades deben aplicar directamente las disposiciones constitucionales en vigor, ya que el derecho a un trabajo digno y decente permite demandar el cese del acoso laboral.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1035/2019. 20 de febrero de 2020.

En esta reflexión jurídica, el operador de derecho en que se constituye el tribunal postula, al resolver un caso concreto, que la conservación efectiva de un empleo es un rasgo propio del trabajo digno. Sin embargo, el contexto en el que se determina esta conclusión es el de una relación de trabajo en la que el patrón realiza conductas antiéticas e incluso ilegales de intimidación hacia la trabajadora, con objeto de incomodarla (a través de la falta de pago de salario y acoso laboral) y presumiblemente buscar que ella misma dejase por iniciativa propia el trabajo.

Luego entonces, la decisión de considerar como característica del trabajo digno a la conservación efectiva del empleo es una reacción, a nuestro juicio

correcta, pues pretende inhibir la intención patronal (antiética) de utilizar mecanismos de intimidación para forzar a la trabajadora a que renunciase al empleo.

En conclusión, si bien tiene validez jurídica el criterio explorado para resolver el caso concreto para el que fue creado, el mismo no analiza exhaustivamente la relación entre el principio de estabilidad en el empleo y la noción “trabajo digno y decente”, por lo que su reflexión no es concluyente o definitiva para esta investigación. No obstante, es un parámetro de utilidad considerar que la idea de la conservación efectiva del empleo si puede vincularse casuísticamente a la idea de trabajo digno

Por lo anterior, se estima que al momento no es posible construir una respuesta definitiva sobre si existe una relación directa o no entre la noción “trabajo digno o decente” y el principio de estabilidad en el empleo. No obstante, esta investigación pretende impulsar esa discusión, a fin de propiciar la construcción de respuestas sólidas al respecto.

5.4. La subcontratación de servicios especializados

La subcontratación de servicios especializados es una figura de reciente creación en la legislación mexicana (año 2021), con antecedente directo relacionado con la figura denominada subcontratación laboral creada en el año 2012.

En resumen, lo que permite una subcontratación de esta naturaleza es la tercerización de servicios, que significa la posibilidad para un patrón de contratar dentro de su negocio, servicios externos no directamente relacionados con los que presta, sin responsabilidades del orden laboral ya que le son otorgados por personas (trabajadores) vinculados legalmente a una empresa prestadora de servicio diferente a él.

Por ejemplo, una empresa de servicios administrativos (contratante) decide subcontratar el servicio de limpieza en su edificio principal a una compañía que los presta (contratista).

Si bien los trabajadores que prestan ese servicio lo están realizando en el edificio principal del contratante y es éste el que se beneficia de dicha prestación, dicho personal de limpieza no forma parte de su plantilla de personal (y por tanto no tiene obligaciones laborales con el mismo), sino de la plantilla de personal del contratista, quien presta ese servicio a través de dichos trabajadores y se encarga de las responsabilidades laborales de ellos, deslindando al contratante de cualquier obligación de esa naturaleza, pues simplemente no son sus trabajadores quienes ejecutan ese servicio.

Las subcontrataciones de esta naturaleza constituyen una estrategia de negocio que desde finales de siglo XX hasta la fecha han tomado mucho auge en las sociedades occidentales de modelos capitalistas; principalmente porque representan un mecanismo que permite disminuir la carga social y laboral en una negociación, al permitir que servicios no directamente relacionados con la esencia del negocio pueden ser brindados por prestadores de servicios.

Por ejemplo, un negocio con giro principal en la venta de ropa deberá tener como empleados a la gente encargada de las respectivas ventas y de todo lo directamente relacionado con ello (almacén, fabricación si es el caso, etc.). Pero aquellos servicios no directamente relacionados con el servicio, como lo son comúnmente la vigilancia o asesoría legal, pueden ser tercerizados a través de la contratación de prestadores que, con personal ajeno al negocio, se los brindan.

En ambos casos, las personas físicas que prestan el servicio, ya sea que estén vinculados laboralmente al negocio principal o al prestador de servicios, cuentan con la protección legal al salario y previsión social que las leyes señalan.

En México, para que el esquema de subcontratación opere legalmente en la actualidad, debe reunir los siguientes requisitos:

- 1.- Los servicios especializados o ejecución de obras especializados no deben formar parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos.

Esto implica que dichos servicios no pueden estar relacionados directamente con la esencia del negocio, y por tanto, se debe tratar de tareas secundarias o

auxiliares al negocio (tareas de contabilidad, asesoría legal, gestión de recursos humanos, vigilancia, limpieza, servicios informáticos, etc.)

2.- El prestador de servicio u obras especializados deben contar con la autorización de operación (en forma de certificación) que le expidan las autoridades laborales, en el sentido de que su prestación de servicios respeta la normatividad laboral mexicana en materia de seguridad social y obligaciones fiscales.

3.- Se debe formalizar por escrito mediante contrato en el que se haga constar la descripción de los servicios prestados y el número aproximado de trabajadores que los van a prestar.

De esto se desprende que, más allá de los requisitos administrativos a cumplir, la esencia para identificar si el esquema de subcontratación es legal es verificar que lo que efectivamente se está contratando son servicios y no trabajadores, pues de darse esta segunda cuestión, se estaría en presencia de evasión de responsabilidades laborales.

5.4.1. Aspectos relevantes para los trabajadores en la subcontratación de servicios especializados

Tanto la subcontratación de servicios especializados como su antecedente denominado subcontratación laboral, al permitir la tercerización de servicios laborales con beneficios del orden fiscal y administrativo para los patrones, han constituido un mecanismo de gestión de recursos humanos que se ha pervertido en forma frecuente o importante por los patrones, quienes lo han utilizado en la búsqueda de evadir responsabilidades laborales y simultáneamente reducir sus cargas impositivas.

Para contexto, debe señalarse que, desde el punto de vista laboral, un patrón que paga a un trabajador un salario cubre adicionalmente un porcentaje cercano al treinta y cinco por ciento adicional del salario correspondiente por cargas sociales. Estas cargas sociales implican erogaciones por conceptos de cuotas obrero-patronales e impuestos federales y locales.

Adicionalmente, el concepto salario es solo deducible de impuesto sobre la renta para un patrón, tratándose de los ingresos exentos, en un porcentaje que puede variar del cuarenta y siete al cincuenta y tres por ciento de salario.

Ahora bien, en el caso de que un negocio opte por tercerizar servicios legalmente, evitará el pago de la carga social antes anunciada y adicionalmente podrá hacer deducible al cien por ciento el costo de los servicios contratados.

Visto de esta forma, es mucho más rentable para un negocio el tercerizar servicios que el contratar trabajadores de manera directa y bajo su responsabilidad laboral.

Bajo estas condiciones es que desde hace más de cuarenta años en México se viene utilizando la figura de tercerización laboral (hoy legalmente válida mediante la subcontratación de servicios especializados) como mecanismo para evadir responsabilidades laborales y pago de impuestos, colocando a trabajadores que realmente prestan servicios directos para un patrón en esquemas de empresas fantasmas o sin activos reales, con el doble beneficio (ilegal) de evadir responsabilidades laborales con esos trabajadores y disminuir el monto de impuestos federales a su cargo.

A la fecha es sabido que continúan dichas prácticas, las cuales eran abiertamente ilegales hasta 2012 (fecha en que se legalizó por primera vez la tercerización laboral) y hoy continúan con esquemas más complejos ya que se siguen practicando bajo la supuesta aplicación de los esquemas de subcontratación de servicios especializados.

Lo relevante para esta investigación, enfocada en el análisis ideológico de los conceptos equilibrio entre los factores de la producción, justicia social y trabajo digno o decente como fines de la Ley Federal del Trabajo, es cómo compaginar los esquemas de flexibilización laboral, cada vez más comunes en el siglo XXI (representados en México por la mencionada tercerización laboral) con esos conceptos.

5.4.2. La subcontratación laboral y su relación con el equilibrio entre los factores de la producción

En esta reflexión habrá que revisar la relación que existe entre la protección legal a los trabajadores que prestan servicios especializados y la noción económica del equilibrio entre los factores de la producción en dos dimensiones:

a) Cómo se vincula con respecto de su patrón directo.

Esta dimensión no presenta mayor aportación al análisis que la que ya se obtuvo en reflexiones anteriores, pues al tratarse del patrón que tiene vinculados a los trabajadores mediante una relación de trabajo de manera pública y oficial, el esquema de distribución de beneficios o utilidades (si es que se obtienen) es transparente y regulado en forma completa.

Sin embargo, no debe olvidarse que en las prácticas nocivas de subcontratación (outsourcing) en México, es común que estas empresas sean compañías fachada o fantasmas y realmente no cuenten con activos para responder por las obligaciones laborales, por lo que, en este caso, la falla no es de diseño en la ideología de la norma, sino en la forma de vigilar su aplicación efectiva.

Esa problemática en asegurar la aplicación de la norma es precisamente la que busca atacar la nueva forma de subcontratación de servicios especializados en México, regulada por la Ley Federal del Trabajo, a través de una mayor vigilancia y supervisión gubernamental sobre estas empresas, a fin de asegurar que cumplan en forma debida con sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

b) Cómo se vincula con respecto del contratante que se beneficia de sus servicios.

Este escenario resulta interesante si se considera que, bajo este esquema, el patrón que se beneficia de los servicios de los trabajadores (aunque dicho beneficio pudiera considerarse “indirecto”, por venir de servicios que no son la esencia del negocio) no les comparte o distribuye parte de las riquezas obtenidas como resultado general del trabajo, ya que técnicamente no son sus trabajadores.

A juicio de esta investigación, esta dinámica de tercerización, hoy legalmente válida por estar regulada por la Ley Federal del Trabajo y ofertarse como posibilidad de operación a los patrones, es abiertamente contraria a las lógicas que la tradición jurídico-laboral mexicana sostiene respecto de los fines de la ley conocidos como equilibrio entre los factores de la producción y justicia social.

El esquema de subcontratación laboral tiene como consecuencia directa, como se señaló anteriormente, que los trabajadores que prestan esos servicios de apoyo indirecto a los “clientes” de sus patrones (los contratistas), incidan positivamente en la gestión operativa de los últimos mencionados y les permitan obtener ganancias y viabilidad en esos negocios; pero al legitimar legalmente no hacerles partícipes de esas utilidades se demuestra que para la visión económica mexicana del Siglo XXI contenida en las normas operativas de la Ley Federal del Trabajo, es obsoleto pensar que las ganancias o utilidades que el trabajo prestado por un empleado puede originar invariablemente lo hace merecedor de recibir parte de las mismas.

La ideología jurídico laboral mexicana ha venido sosteniendo como máxima desde el siglo pasado y hasta la fecha, que los trabajadores son merecedores de participar en las utilidades del patrón. No obstante, las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo y en general en el sistema jurídico mexicano, con el paso del tiempo, han ampliado cada vez más los supuestos bajo los cuales a una persona no debe considerársele trabajador (excluyéndolo por tanto de las ganancias), o bien, han reducido el margen de distribución de ganancia de los trabajadores que tienen derecho a ello.

En resumen, todos los trabajadores de un patrón tienen derecho a las utilidades, pero cada vez menos personas acceden a la categoría de trabajadores, bajo los mecanismos que contemplan las normas operativas de la Ley Federal del Trabajo (en contraste con sus normas ideológicas relacionadas con la búsqueda de equilibrio entre los factores de la producción).

En oposición a la visión anteriormente planteada, se destaca que si hipotéticamente se mantuviese esta dinámica de acceso a utilidades en forma directa y lineal a todos los trabajadores en función del trabajo que prestan, podría

darse el caso de que un trabajador reciba utilidades tanto de su patrón directo (con el que está contratado y se responsabiliza laboralmente de él) cómo del contratante beneficiario de sus servicios, ya que, aunque su trabajo pudiera considerarse como auxiliar indirecto de los resultados obtenidos, necesariamente incide positivamente en el resultado final del contratista.

Esto en realidad lo que hace es agregar complejidad a la reflexión sobre cómo determinar el margen de utilidad o ganancia para un patrón que genera el trabajo aportado por un individuo en específico, o incluso validar si es que realmente apporto algo.

Para ejemplificarlo en forma práctica, piénsese en una compañía dedicada a la comercialización de soluciones tecnológicas.

No existiría duda alguna de que los empleados/trabajadores que apoyan en el desarrollo de la mencionada tecnología (ingenieros en informática dedicados a ello), así como los encargados del canal de distribución, venta y soporte (vendedores, gente encargada de marketing, promotores, ingenieros o auxiliares en soporte técnico, etc) han coadyuvado directamente al éxito del negocio, lo que hace lógico hacerles partícipes en alguna forma de las ganancias obtenidas.

Sin embargo, la pregunta realmente complicada de atender sería determinar si los trabajadores que auxiliaron a esa negociación en tareas de limpieza, vigilancia o conservación de las instalaciones donde se labora coadyuvaron en alguna forma al éxito del negocio. Y de ser así ¿Cómo determinar en qué proporción?

En el ejemplo anterior, se hizo referencia a tareas que son claramente tercerizables, las cuales se utilizan comúnmente para poder ejemplificar, incluso académicamente, la figura legal de la subcontratación de servicios especializados, y por tanto se les suele excluir de las reflexiones intelectuales sobre si coadyuvan en la generación de ganancias, ya que se puede argumentar de manera congruente en defensa de los respectivos esquemas de subcontratación y de la exclusión de estas actividades como merecedoras del beneficio de utilidades del negocio en cuestión, que no participan en la creación de beneficios económicos, pues tienen como propósito central el cuidado y mantenimiento de instalaciones, sin contacto real con los mecanismos que generan el avance del negocio.

Sin embargo, la reflexión no resulta sencilla al contemplar actividades como la gestión de recursos humanos, la asesoría legal o contable para el negocio o incluso la investigación de comportamiento de mercados, pues estas labores si tienen un contacto más directo con la gestión óptima del negocio y lo cierto es que no se puede en forma objetiva determinar de qué manera participan en las ganancias.

¿Qué ocurriría si el negocio no cumple con las obligaciones laborales/fiscales que le imponen las leyes mexicanas, con independencia de que su operación fuese rentable?

Lo lógico es suponer que existirían sanciones legales (multas, clausuras, cancelación de autorizaciones de funcionamiento, etc.), que evidentemente generarían un desgaste administrativo al negocio e impactarían sus finanzas (por la necesidad de cubrir las multas hipotéticas, en adición a los demás gastos que genere la regularización administrativa necesaria) con el consecuente impacto en las finanzas del negocio y, particularmente para nuestro caso de estudio, en las utilidades generadas por el mismo.

Ahora bien, centremos la reflexión en el caso de las tareas de marketing o promotores (las cuales son también del tipo de las que se tercerizan a menudo a través de compañías dedicadas a ello) respecto de las cuales sería muy difícil sostener que no tienen una relación cercana y prácticamente directa con las ganancias que genera un negocio.

Estas tareas buscan identificar la mejor oportunidad de negocio (la labor de marketing específicamente en el estudio del mercado con el fin de identificar la mejor manera de comercializarlo), o bien promocionar y difundir los beneficios del producto/servicio en el espacio adecuado para incrementar su comercialización y con ello las ganancias. ¿Cómo sostener que no inciden en la generación de ganancias, si su razón de ser es buscar que el negocio genera más ventas y, por ende, más utilidades?

A partir de ello es viable preguntar ¿el correcto desempeño de esas actividades impacta en las utilidades? Aparentemente sí, de acuerdo con las reflexiones anteriores.

Y como pregunta aún más importante ¿Si el patrón, por razones operativas decide no subcontratar esas actividades sino ejecutarlas con personal propio, debe incluir a estos trabajadores en el reparto de utilidades?. Definitivamente sí, de acuerdo con los mecanismos que existen en la Ley Federal del Trabajo.

Luego entonces, no se pretende construir en este espacio una postura definitiva sobre en qué casos es viable o no determinar pago de utilidades o redistribución de ganancias entre patronos y trabajadores, sino dar cuenta de que la noción ideológica de sostener como fin de las normas laborales el equilibrio entre los factores de la producción (en forma de redistribución de las ganancias generadas por el trabajo) resulta una cuestión muy difícil de sostener ideológicamente, más allá del uso dogmático que se le suele dar por parte de gobiernos y patronos.

5.4.3. La subcontratación laboral y su relación con la noción ideológica de la justicia social.

Recuérdese que esta investigación ha dado cuenta de lo problemático que resulta delimitar este concepto ideológico en el análisis de las finalidades que debe perseguir la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con la tradición laboral mexicana en el periodo aproximado de 1917 a 1980, la reflexión ideológica sobre noción “justicia social” era afín a la idea de considerar como propósito ambicioso de las normas laborales el coadyuvar con una transformación social radical en la que se redujesen notoriamente las diferencias materiales entre el poder económico (el capital, representado por los patronos) y los sectores económicamente desprotegidos (representado en esta relación por los trabajadores).

A partir de finales del siglo XX ha ido cambiando gradualmente la interpretación o alcance que se debe dar a ese concepto, relacionándolo en la actualidad más con la idea de dar acceso a oportunidades de desarrollo a sectores socialmente vulnerables, que con la idea señalada en el párrafo anterior.

En el ámbito del trabajo, la justicia social hoy ya no se relaciona con la transformación social, sino coadyuva con la intención de que, en el espacio de las relaciones laborales, los trabajadores cuenten con modelos que les permitan prestar sus labores en condiciones dignas y de acceso a oportunidades (una noción que se explica mejor con el otro fin de la Ley Federal del Trabajo denominado “trabajo digno o decente”).

En opinión de esta investigación, dada la obsolescencia, ambigüedad, deficiencias ideológicas y problematización conceptual que implica originalmente el concepto de “justicia social” para efectos de las normas laborales, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 que incluyó como nuevo fin la idea del “trabajo digno o decente”, ya no resultaba necesario ratificar o insistir en la permanencia de dicho concepto ideológico en la legislación.

Sin embargo, por razones que a juicio de esta investigación obedecen más a una cuestión de oportunismo político, el Poder Legislativo a cargo de dicha reforma ocurrida en el año 2012, no consideró necesario reflexionar sobre el contenido ideológico de los fines de la Ley Federal del Trabajo ya existentes, referentes al equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, sino que se limitó a agregar el relativo al trabajo digno o decente e incluso proporcionó una definición bastante amplia y clara sobre el mismo, desaprovechando la oportunidad bien de validar a los dos fines primeramente mencionados con una definición clara sobre su alcance, o bien, retirarlos de la legislación dada las problemáticas conceptuales que los rodean.

En suma, los legisladores conservaron el dogma ideológico pro-obrero con fines de legitimación social discursiva, pero modificaron la legislación laboral en forma que se puede considerar más favorable para el patrón, ya que le apoyaron con flexibilización de las relaciones de trabajo (a través del esquema de subcontratación aquí analizado y la creación de mayores opciones de contratación laboral, como ejemplos) y redujeron algunos beneficios que ya tenía el trabajador, como el pago de salarios caídos por todo el tiempo que durase un juicio laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La visión que ha prevalecido en las sociedades occidentales durante gran parte de la historia humana refleja como constante la inexistencia de marcos legales de derechos o beneficios tangibles a los trabajadores. El trabajo tradicionalmente ha sido considerado como una faena desagradable a cargo de grupos sociales con estatus bajo o de esclavos (seres humanos a los que no se les reconoce jurídicamente la calidad de personas o ciudadanos).

En el Siglo XIX se gestan movimientos intelectuales y sociales en Europa y América principalmente (sociedades occidentales) que buscan reivindicar la posición obrera dentro de las relaciones de trabajo, impulsados por los trabajadores mediante huelgas y activismo político-social, cuyas consecuencias fueron que los gobiernos comenzarán a implementar normas jurídicas de protección a los trabajadores, tanto en su salud como en su ingreso.

SEGUNDA. La reivindicación obrera gestada en los Siglos XIX y XX sostenía discursivamente en su componente ideológico la búsqueda de la redistribución material de los medios de producción dentro de las sociedades a través del activismo laboral (tendencias socialistas e incluso comunistas). Desde finales del siglo pasado hasta la fecha, esa postura ha transitado ideológicamente hacia una figura más moderada, que promueve que las sociedades en su conjunto (gobiernos, patrones y trabajadores) coadyuven en lograr que las clases sociales en desventaja, entre ellas los trabajadores, tengan mayores oportunidades de desarrollo económico y social, abandonando cualquier actitud revolucionaria sostenida en el pasado.

Es decir, las desigualdades sociales y sobre todo económicas dejaron de ser un problema estructural, para ser consideradas una condición natural de desarrollo de las sociedades, las que en todo caso deben caminar hacia la protección de sus eslabones más débiles.

TERCERA. Las desigualdades sociales que tradicionalmente han afectado a los trabajadores como parte del binomio patrón-trabajador de que se componen las relaciones de trabajo, tienen un tratamiento mínimo por la filosofía del derecho. Por su parte, la idea de justicia laboral (o justicia social) como un modelo de normas que reconozcan y reivindiquen al trabajador y las demás variantes que puedan derivar, han sido objeto de estudio principalmente de la filosofía política, por lo que esta rama de estudio tiene mayor trascendencia que la primer de las mencionadas en la construcción de esquemas de protección a los trabajadores.

CUARTA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene como pilares ideológicos en materia de regulación laboral para el Sistema Jurídico Mexicano los siguientes:

- a) Libertad de trabajo, tanto en su aspecto de vinculación como desvinculación de una fuente de empleo.
- b) Acceso al empleo como política pública.
- c) Remuneración retributiva al trabajador.
- d) Accionar colectivo a favor de trabajadores y patrones para su mejoramiento y defensa.
- e) Estabilidad en el empleo como principio rector de las relaciones de trabajo.

QUINTA. La Ley Federal del Trabajo, en complemento a los pilares ideológicos laborales citados en la Conclusión Cuarta, contiene los siguientes postulados ideológico-laborales:

- 1) Búsqueda del Equilibrio entre los factores de la producción, la Justicia Social y el Trabajo Digno o Decente como finalidades o propósitos de las normas de trabajo.
- 2) Reconocimiento del Trabajo como un Derecho y a la vez como un Deber Social.
- 3) Postura de rechazo a que se considere el Trabajo como artículo de comercio.
- 4) Búsqueda de Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres en el trabajo.

5) Búsqueda de abatimiento a prácticas discriminatorias, en la contratación, prestación de trabajo y asignación de servicios.

SEXTA. El carácter de “derecho” que le asigna la norma al trabajo implica dos vertientes: a) el “derecho” a obtenerlo y b) el “derecho” a conservarlo.

El primero tiene un carácter más propio de una política pública de promoción de la creación de empleos que de un derecho justiciable, ya que no existen mecanismos legales para ello. El segundo tiene mayores posibilidades de ser un derecho justiciable ya que existen mecanismos contenciosos ante los Tribunales para reclamar despidos sin justificación.

El carácter del trabajo como deber social tiene un sentido más retórico que jurídico. La idea jurídica más cercana a esto es el deber que le asigna la Constitución Federal en su artículo 31 a todo ciudadano de contribuir al sostenimiento del Estado, lo que en este caso se realizaría mediante el pago de impuestos por el ejercicio de un trabajo.

La idea de negar la visión del empleo como artículo de comercio es controversial. Desde el campo de las ciencias económicas se puede demostrar que en las relaciones de trabajo están presentes elementos propios de la actividad comercial, como el estar sujetos a la ley de oferta y demanda, la existencia de competencia y competitividad entre trabajadores y entre patrones, etc., lo que hace inviable negarle esa esencia comercial a las relaciones de trabajo.

SÉPTIMA. Durante el Siglo XX la postura ideológica de la Ley Federal del Trabajo y en general de las normas laborales mexicanas, vislumbraba a las mismas como una serie de instrumentos coadyuvantes en la reducción de las desigualdades económicas entre patrón y trabajador.

Sin embargo, al entrar al Siglo XXI la postura se modifica y la prioridad se convierte en generar condiciones que privilegien el mantenimiento de empleos en lo colectivo, incluso en condiciones de precariedad.

Ello implica que la legislación pasó de verse a si misma como un sistema normativo destinado a abatir la explotación laboral e incidir en la redistribución de la

ganancia patronal, para convertirse en normas de apoyo a la disminución del desempleo.

OCTAVA. El Equilibrio entre los factores de la producción es un concepto derivado de las ciencias económicas que ha sido adoptado por la ideología del derecho del trabajo por su aparente pretensión de fomentar la redistribución de las ganancias o riqueza patronal.

En la legislación mexicana ese equilibrio se logra mediante el ejercicio de huelga, vista como un medio de activismo político a favor de los trabajadores utilizado para presionar al patrón para que les otorguen mejores condiciones de trabajo. En el mayor de los casos, ese equilibrio se logra mediante consensos forzosos que a largo plazo refuerzan el antagonismo natural entre patrones y trabajadores

El concepto Justicia Social, aunque es referido en numerosos instrumentos normativos tanto en México como a nivel mundial, deviene de estudios de la filosofía política y se dedica a reflexionar sobre cuál es el mejor destino colectivo que deben o deberían perseguir las sociedades. Promueve la identificación de sectores de población vulnerables y el reconocimiento de sus derechos, para sí dotarlos de “capacidades” o condiciones de libertad y bienestar como grupo social.

En materia de normas de trabajo comenzó a utilizarse por la afinidad existente entre los teóricos jurídicos laborales mexicanos del siglo XX con las doctrinas intelectuales de corte marxista que pugnan por la redistribución de los bienes materiales de las sociedades como el fin último de esa forma de justicia.

NOVENA. El concepto “Trabajo Digno o Decente promueve que los empleos reúnan las siguientes características:

- Respeto a la dignidad humana del trabajador.
- Supresión de discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.
- Acceso a seguridad social.

- Pago de salario remunerador.
- Capacitación continua al empleado para el incremento de la productividad, en beneficio tanto del trabajador como del patrón.
- Condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

DÉCIMA. La idea de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo que sostiene la Ley Federal del Trabajo es un dogma sin vinculación con la realidad social.

La “Estabilidad en el empleo” por mandato de ley ocasiona dificultades para concluir las relaciones de trabajo sin conflictos. Comparando el vínculo jurídico que implica una relación de trabajo con otro como el matrimonio, que admite la posibilidad de extinción sin motivo en apego a un esquema jurídico de libertades, no se encuentra una explicación viable para determinar por qué se limita al patrón ese ejercicio de libertad de desvinculación en una relación de trabajo.

En los matrimonios la disolución conyugal es voluntaria y apegada a los principios de libertad de elección (aunque se complica la liquidación material de la sociedad por el aspecto que implica el reparto de bienes y responsabilidades conyugales), mientras que en materia jurídico laboral ese esquema de libertades es restringido al patrón, quien no puede dar conclusión a estas relaciones de manera voluntaria y sin motivo, dada la figura de reinstalación existente en la normatividad en favor del trabajador.

En el caso de la disolución conyugal, el problema material se presenta principalmente en forma de reparto de bienes materiales generados o previamente aportados a la sociedad, así como posibles obligaciones alimentarias; mientras que la disolución laboral, el problema material pasa por los mecanismos de compensación entre ambas partes (mecanismos indemnizatorios), el cual se puede encarecer por el impacto en el costo de los denominados “salarios caídos”.

Es decir, en ambos casos la legislación prevé mecanismos compensatorios materiales para resarcir los daños ocasionados por una terminación unilateral.

No obstante, la legislación civil no impide el ejercicio voluntario de desvinculación unilateral por cualquiera de las partes, mientras que la legislación laboral si posibilita al trabajador a obligar al patrón a mantener la relación de trabajo (mediante la reinstalación), aun cuando el segundo esté dispuesto a terminarla y cubrir con todas las obligaciones materiales que la ley establece para estos casos.

DÉCIMA PRIMERA. La subcontratación laboral (ya sea a través de ese nombre o del de Servicios Especializados) contraviene el postulado ideológico jurídico laboral que afirma que el trabajo no es artículo de comercio, pues consiste primordialmente en la mercantilización de servicios laborales de importancia de parte de un patrón a otro (como administración, vigilancia y limpieza, por mencionar algunos representativos) sin que el receptor de los servicios asuma las responsabilidades laborales que las leyes mexicanas asignan a los patronos que utilizan trabajadores en su negocio.

Por su propia naturaleza, es una figura legal que facilita el aligeramiento de responsabilidades fiscales y de seguridad social para los patronales. Es decir, aunque en su diseño discursivamente afirma buscan la protección de los trabajadores, en realidad se aprecia que fue creada en apoyo a los patronos (en concordancia con el cambio ideológico señalado en la Conclusión Séptima de este apartado, por el que la legislación abandonó en el siglo actual su postura de protección a los trabajadores en contra de la explotación, por la de conservación de empleos, incluso si son precarios).

Además, propicia un trato diverso a trabajadores contratados directamente con un patrón respecto de los contratados mediante mecanismos de subcontratación laboral o de servicios especializados (*outsourcing*); pues en algunos casos los trabajadores subcontratados no reciben un pago de utilidades aun cuando presten servicios trascendentales para una unidad de negocios.

DÉCIMO SEGUNDA. El fin del derecho del trabajo mexicano denominado “Trabajo digno y decente” es coherente con la realidad actual de las relaciones de trabajo. El fin denominado “Equilibrio entre los factores de la Producción” debe mantenerse como referente en la legislación, aún cuando requiere ser adecuado a la

realidad social actual. En referencia al fin denominado “Justicia Social” resulta más apropiado retirarlo gradualmente del discurso jurídico laboral, ya que su ambigüedad y referencia potencial a espacios sociales distintos a las relaciones laborales, lo convierte a menudo en un recurso retórico gubernamental de tipo dogmático, más que un fin con verdadero potencial ideológico jurídico de desarrollo

PROPUESTA

Durante la realización del presente trabajo se ha hecho una revisión detallada del contenido ideológico que contempla la Ley Federal del Trabajo. Como se mencionó anteriormente, no existe mucha literatura que se avoque a presentar análisis críticos de la ideología que sostiene la legislación laboral.

En la mayoría de los casos, la doctrina laboral mexicana ha venido siguiendo el trabajo que al respecto realizó el Dr. Mario de la Cueva en los años setenta del siglo pasado, reiterando hasta cierto punto de forma dogmática la necesidad de que los trabajadores tengan acceso a la justicia social a través de las normas laborales.

No obstante, la búsqueda de literatura o ejercicios intelectuales relativos a un análisis ideológico sobre las finalidades de las normas laborales no identificó algún texto o reflexión en sentido opuesto a la tendencia señalada, o bien, que cuestionara la validez de esos postulados.

De ahí la necesidad de construir este texto, no necesariamente en oposición a la tradición laboral mexicana, pero sí como una reflexión documentada que la cuestione ya sea parcial o totalmente, a fin de comprobar su validez o en su caso, de hacer visibles sus debilidades y dar pauta a los análisis y discusiones necesarias que las replanteen o de plano supriman lo obsoleto o inaplicable.

Es decir, esta investigación es un esfuerzo dialectico que somete a juicio en forma de crítica constructiva, la ideología que sostiene los fines de la Ley Federal del Trabajo en el México del Siglo XXI, a fin de cuestionarla, ponerla en tela de juicio, y a partir de ello, participar en la construcción de cimientos teóricos sólidos y de actualidad para dichas normas, que ciertamente padecen de un exceso de retórica grandilocuente y dogmatismo en su construcción ideológica.

Propuesta 1. Sobre el fin de la Ley Federal del Trabajo consistente en equilibrio entre los factores de la producción

De conformidad con el contenido de la investigación, la idea del equilibrio entre los factores de la producción como finalidad de las normas laborales refiere

en general a la búsqueda de que los resultados de la prestación del trabajo que se traducen en ganancias, beneficios monetarios o utilidades que recibe el patrón, sean compartidos en forma equitativa con los trabajadores. De esa forma es como principalmente se logra ese aparente equilibrio.

Si bien resulta una idea *a priori* razonable y apegada a los estándares más puros de la noción de justicia, en su aplicación presenta problematizaciones que la llegan a hacer inviable en ciertos aspectos.

Esta investigación considera que el gran pilar de funcionamiento del equilibrio entre los factores de la producción es la idea del esquema de participación de utilidades, que fue en su momento innovadora y con un franco sentido de justicia, pues estructuralmente lo que busca es ampliar el marco de beneficios materiales que recibe el trabajador por su trabajo no solo limitándolo a la percepción de un salario, sino a compartirle también de los beneficios finales que recibe el patrón que tuvo a su disposición esa fuerza de trabajo.

No obstante, precisamente por ser esta figura de gran apoyo a la posición obrera dentro de las relaciones de trabajo, existe una tendencia general y constante por parte de los patrones, respaldados en muchas ocasiones por los gobiernos mexicanos en turno, de buscar cómo disminuir, racionar o de plano eliminar el acceso a ese beneficio por parte de los trabajadores.

Incluso gobiernos con franca simpatía discursiva e ideológica con la posición de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo han puesto en marcha mecanismos que acotan ese beneficio en alguna forma.²²⁵

²²⁵ El 23 de abril de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una reforma al artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, que propone una fórmula de cálculo de la Participación de Utilidades de los Trabajadores, cuyo efecto práctico es establecer un límite máximo en el pago de participación de utilidades de tres meses de salario. Cabe destacar que ese límite no existía anteriormente y es producto del trabajo de un Poder Legislativo con predominante presencia de legisladores del partido político Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), el

El argumento central es la viabilidad económica de las negociaciones como fuentes de riqueza material y generación de empleo, lo cual tampoco puede soslayarse o restarle importancia.

Es cierto que vivimos una época en la que por los problemas a nivel global que genera la sobrepoblación, el desarrollo económico que favorece a las compañías transnacionales, las prácticas neoliberales, la crisis climática y sobreexplotación de recursos naturales, el desarrollo social inequitativo, el avance tecnológico que suprime la necesidad del trabajo físico y otras circunstancias relacionadas con ello; la mayoría de las fuentes de trabajo que constituyen medianas, pequeñas o microempresas, así como talleres y compañías familiares enfrentan obstáculos serios para seguir viables como competidores dentro de sus mercados.

Para este tipo de fuente de trabajo, la prioridad no es la generación de utilidades por sí misma, sino la supervivencia del negocio, y si bien es cierto que la propia dinámica legal que rige la distribución de participación de utilidades eximiría a patrón de cubrirlas, el equilibrio que se logra es un equilibrio a la baja, un equilibrio en el que en realidad solo se “distribuyen” los resultados de la crisis, que se traducen en escasez o falta de beneficios.

Adicionalmente, también existe el problema de evasión de responsabilidades sobre esta materia en que incurren no pocos patrones en México, a través de las posibilidades que generan los mecanismos de tercerización.

Si bien existen esfuerzos gubernamentales por regular y supervisar los mecanismos de subcontratación (outsourcing) existentes en México, a fin de evitar que patrones evadan responsabilidades laborales, fiscales y de seguridad social; lo cierto es que los esfuerzos gubernamentales hoy son insuficientes y el poder fáctico con que cuentan algunas redes empresariales que fomentan estas prácticas (que además de recursos económicos importantes, también son respaldados por funcionarios gubernamentales, legisladores e incluso juzgadores afines), debilitan

cual respalda abiertamente la posición obrera respecto a la patronal en sus fundamentos ideológicos.

los esfuerzos impulsados por sectores afines a la posición obrera (algunos de carácter civil y otro de carácter gubernamental) para abatir prácticas nocivas al respecto.

En resumen, a pesar de las resistencias patronales y la precariedad en el empleo representativa de nuestra época, esta investigación propone que continúe como fin vigente de la Ley Federal del Trabajo la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, ya que en nuestra opinión, resulta una idea vigente, viable jurídicamente y realmente necesaria para apoyar tanto a los patrones como a los trabajadores en la construcción de espacios laborales con una idea clara sobre los alcances que debe tener la justicia laboral y, sobre todo, que esta idea realmente tenga una aplicación efectiva.

Es precisamente el antagonismo y las resistencias de algunos patrones lo que hace necesario que exista esta norma ideológica dentro de los fines de la Ley Federal del Trabajo, pues constituye un recordatorio permanente del potencial riesgo de desequilibrio que existe en las relaciones laborales y la necesidad de la sociedad de mantenerse atenta para evitarlo.

Propuesta. 2. Sobre el fin de la Ley Federal del Trabajo consistente en equilibrio entre la búsqueda de justicia social

A juicio de esta investigación, el fin de las normas de trabajo identificable como justicia social resulta conceptualmente confuso, proclive a tergiversación en sus interpretaciones y de fácil utilización como dogma con fines de legitimación política y social, lo que hace necesario replantearse si es conveniente que aún continúe siendo parte de la ideología laboral mexicana.

Habiendo explorado cómo históricamente se transformó de ser una postura ideológica que buscaba la transformación social en aras de que los trabajadores accedieran al control de los medios de producción, a otra cuyo espectro de acción es mucho más amplio que las relaciones de trabajo (y que en general busca dar protección a sectores sociales en desventaja y minorías estigmatizadas

injustamente) y se orienta hoy en día más bien a la búsqueda de dar acceso a oportunidades de desarrollo a las personas.

En el espacio laboral, estas oportunidades de desarrollo se vincularían al acceso a beneficios materiales y la posibilidad de crecimiento en el empleo, cuestión que es mejor tratada conceptualmente por el fin denominado “trabajo digno o decente”, que cuenta con una definición conceptual planteada exhaustivamente por la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la reflexión sobre este fin de las normas laborales hecha durante la investigación dio pie a otro ejercicio reflexivo sobre uno de los principios más importantes que se aplican a las relaciones de trabajo mexicanas, protegido constitucionalmente y ratificado por la Ley Federal del Trabajo: el principio de estabilidad en el empleo.

Y la razón por la que es oportuno referirse a este principio en este espacio relativo a la reflexión sobre justicia social radica en que ambos conceptos coinciden en su intención de transformar las dinámicas sociales dentro de las relaciones de trabajo de forma drástica.

En concreto, la Justicia Social en la tradición laboral mexicana busca la transformación social de las formas de producción capitalistas, procurando que los trabajadores accedan al control y gestión de los medios de producción generalmente en manos de los patrones (capital), mientras que el principio de estabilidad en el empleo intenta forzar de manera artificial la duración permanente de los vínculos laborales (en beneficio del trabajador y perjuicio del patrón), ignorando que esas relaciones sociales se rigen en las comunidades bajo principios libertarios y dinámicas de mercado que naturalmente posibilitan que los interesados se vinculen o desvinculen sin demasiadas complicaciones.

No consideramos necesario repetir en este espacio las reflexiones sobre justicia social y el principio de estabilidad en el empleo que ya se han hecho en este trabajo, para evitar ser redundantes.

La intención de la investigación en este espacio es compartir su conclusión en el sentido de que ambas ideas nacieron como propósitos nobles y bienintencionados que buscaban proteger a los trabajadores de lo que en épocas

anteriores eran en realidad esquemas de abuso por parte de los patrones, pero que hoy en día se han convertido en nociones ideológicas controvertidas para las que resulta complicado construir una teoría que actualmente justifique su validez jurídica y fáctica.

Por un lado, el concepto de justicia social es una noción que por su uso recurrente y, hasta cierto punto, frívolo por parte de gobiernos y poderes fácticos sociales (patrones, partidos políticos, instituciones religiosas, etc.) con fines de legitimación, ha sufrido desgaste tal que a menudo constituye retórica vacía, restándole con ello el prestigio y el potencial transformador que en realidad debería tener.

Por su parte, el principio de estabilidad en el empleo es, a juicio de esta investigación, una imposición por mandato de ley que aunque tiene intenciones protectoras en favor de la posición obrera no logra su objetivo, pues en realidad no consigue que en forma natural y ordinaria las relaciones de trabajo se conviertan en vínculos permanentes y, por el contrario, problematiza en forma importante el espacio social de esas relaciones de trabajo, forzando a menudo que los patrones que desean desvincularse de sus relaciones de trabajo recurran a estrategias ilegales, dilatorias e incluso intimidatorias para forzar el que los trabajadores acepten voluntariamente concluir con una relación de trabajo.

Aunado a ello, en la gestión de conflictos laborales en los tribunales por situaciones de despidos injustificados, el diseño legal obliga a las partes en pugna (patrones y trabajadores) a realizar forzosamente gestiones conciliatorias para solucionar el conflicto, antes del litigio.

En esa misma tendencia, los conciliadores que pone el gobierno a disposición de las partes (en forma de Centros de Conciliación) plantean en los esquemas de negociación entre las partes las soluciones inmediatas que transiten por el pago de indemnizaciones en favor de los trabajadores a cambio de no continuar en el empleo. Si bien es opcional para los trabajadores conciliar o no, lo cierto es que, para efectos prácticos, todo el esquema contencioso y de gestión de conflictos está diseñado para impulsar la puesta en marcha de esas soluciones rápidas y consensadas entre las partes que no contemplen la reinserción laboral.

Evidentemente, resulta necesario impulsar la reflexión sobre si ese principio de estabilidad en el empleo (al igual que la reflexión sobre la noción de justicia social) aún sigue teniendo validez jurídica.

En opinión de esta investigación *a priori* no es así, pero para formular una postura definitiva será necesario complementar los avances que ha logrado la investigación sobre este tema con estudios con reflexiones futuras al respecto.

Propuesta. 3. Sobre el fin de la Ley Federal del Trabajo consistente en el trabajo digno o decente

A juicio de esta investigación, este es el fin de la Ley Federal del Trabajo con mayor validez jurídica y con mayor potencial de ampliación y desarrollo.

Es un concepto desarrollado ampliamente por la Ley Federal del Trabajo, que le asigna las siguientes características:

- a) Respeto a la dignidad humana del trabajador
- b) Rechazo a la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil,
- c) Se garantiza el acceso a la seguridad social al trabajador,
- d) Se garantiza al trabajador el percibir un salario remunerador,
- e) Se garantiza al trabajador el recibir capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos,
- f) Se garantiza al trabajador condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Desde una perspectiva pragmática establece una serie de condiciones plenamente identificables y fácilmente verificables en cuanto a su comprobación material, como los temas relativos al cumplimiento de derechos laborales en materia de seguridad social y seguridad en el trabajo, la oportunidad de desarrollo que

genera el acceso a capacitación, así como la percepción a un salario remunerador.²²⁶

Sin embargo, por su carga ideológica, el concepto “dignidad” relacionada con el trabajo requiere de mayor precisión conceptual.

Si bien se ha discutido en esta investigación sobre el concepto dignidad y su alcance dentro de las relaciones de trabajo, estimamos que dentro de la retórica legal de la Ley Federal del Trabajo, la labor intelectual de la Organización Internacional del Trabajo y el diseño del punto 8 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible impulsada por la Organización de las Naciones Unidas, la referencia a la idea de dignidad tiene una connotación más de carácter moral como referente de conducta, que como una norma jurídica como posibilidad de concreción.

Esto es, el trabajo digno y decente es reconocible por sus rasgos o características antes enunciados, más no por una definición conceptual que lo describa. En concreto, sabemos cómo debe ser o lucir el trabajo digno o decente. Lo que aún se requiere establecer es si esa descripción es suficiente para saber lo que es, o si requiere de una definición conceptual estricta.

En abono a esa reflexión, el sistema jurídico mexicano, a través de la Primer Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, órgano de interpretación jurídica de mayor jerarquía en la nación, ha reflexionado sobre dicho concepto, concluyendo que la idea de la dignidad humana no debe limitarse a ser una mera declaración ética, sino que es en realidad una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a las personas, y que, por tanto, debe ser estrictamente observada.

Registro digital: 2012363

Instancia: Primera Sala

²²⁶ El hecho de que este fin de la Ley Federal del Trabajo refiera a la necesidad de garantizar el salario remunerador, más no el pago de utilidades, hace necesaria la conservación del relativo al equilibrio entre los factores de la producción, el cual se complementa con el relativo a trabajo digno o decente para ampliar el marco ideológico de protección a la posición obrera dentro de las relaciones de trabajo.

Décima Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 37/2016 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 33, Agosto de 2016, Tomo II, página 633

Tipo: Jurisprudencia

DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.

La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.

Tesis de jurisprudencia 37/2016 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha diez de agosto de dos mil dieciséis.

Este criterio es coincidente con la conclusión central que sostiene esta investigación respecto de la validez y efectividad jurídica de todas las normas de corte ideológico que sostiene la Ley Federal del Trabajo, en particular las relativas a sus finalidades: Las normas ideológicas (como es en este caso concreto la relativa a la dignidad humana) no deben quedar reducidas a ser meras declaraciones éticas (o retóricas, como es que ha venido estableciendo esta investigación en forma de crítica) sino que deben ser consideradas como normas jurídicas entendibles, delimitables y exigibles en su cumplimiento (y sancionables las conductas que las contraríen).

Al respecto, los elementos que aporta el trabajo de la Suprema Corte de Justicia mexicana antes transcrito refieren que la dignidad humana en su aspecto más esencial es “el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada”.

En el marco jurídico que sostiene la ideología contenida en la Ley Federal del Trabajo hemos podido constatar que las normas laborales no se contraponen a esta idea, ya que en todo momento se busca “humanizar” la relación de trabajo, convirtiéndola en un espacio seguro desde la perspectiva física, material y legal para el trabajador.

Si bien existen posibilidades de actualización y mejora en el marco de derechos que garantizan las normas de trabajo, la dignidad humana es un aspecto inicialmente tratado de forma correcta por la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, las conductas que puedan violentar dicha dignidad dentro de las relaciones de trabajo pasan más por un incumplimiento normativo de la parte patronal, reacia a cumplir con obligaciones laborales establecidas en las leyes, que por el hecho de que el diseño normativo legal abiertamente las permita.

Como colofón, hay que señalar que el marco ideológico relativo a los fines de la Ley Federal del Trabajo ha sido un ejercicio intelectual construido a lo largo de muchos años por estudiosos del derecho y operadores jurídicos cercanos a las relaciones laborales que han hecho aportaciones sumamente valiosas al mismo y que tiene un amplio componente ideológico de protección a los trabajadores, que incluso ha sido vanguardia a nivel mundial.²²⁷

No debe sorprender el hecho de que algunos de sus conceptos ideológicos hayan perdido vigencia o requieran de un replanteamiento o actualización, pues es sabido que la forma tan dinámica en que se gestan las relaciones sociales a menudo supera con rapidez los marcos regulatorios, haciendo de este problema una constante.

En ese sentido este trabajo espera hacer aportaciones importantes a la discusión sobre el tema, pero también es consciente que las nociones aquí contenidas deberán revisarse y actualizarse periódicamente.

Sin embargo, la posibilidad de realizar ejercicios de reflexión y discusión jurídica como esta investigación, permite a los estudiosos repensar las fórmulas legales existentes, a fin de verificar si son válidas y vigentes jurídicamente, así como si son acordes a la época social específica en que regulan las relaciones de trabajo.²²⁸

Como se mencionó antes, el propósito de este trabajo es constituirse como un análisis crítico, en forma de ejercicio dialéctico, que se cuestione y ponga a prueba la vigencia del marco ideológico finalista actual de la Ley Federal del Trabajo.

²²⁷ El primer país en el mundo en elevar al rango de norma constitucional la protección a los trabajadores fue México, en el año 1917.

²²⁸ Como ejemplo de estos potenciales anacronismos normativo/ideológicos, se señala que uno de los derechos constitucionales de mayor protección con que cuentan los trabajadores en la actualidad es el ejercicio de la huelga, el cual era considerado un delito sancionable penalmente en 1850 en nuestro país.

Se considera haber contribuido a la discusión de la ideología laboral mexicana con propuestas sólidas de validación de algunos de los conceptos hoy vigentes en el marco ideológico laboral (como la noción relativa al trabajo digno o decente).

En otros casos, la investigación se esforzó por poner una duda la vigencia y validez jurídica de algunas de esos pilares ideológicos (como la idea de la justicia social y el principio de estabilidad en el empleo), y en un último escenario, en forma propositiva replanteó la visión sobre algunos aspectos ideológicos específicos (como el alcance del beneficio de participación de utilidades a trabajadores sujetos a esquemas de subcontratación, como parte del equilibrio entre los factores de la producción).

Para finalizar, por su naturaleza este trabajo pretende constituirse en un referente de utilidad para el lector interesado en estudios sobre filosofía del derecho laboral mexicano, de perfil predominantemente académico, dedicado a la reflexión y construcción de recursos teóricos aplicables al manejo jurídico de las relaciones laborales, e interesado principalmente en comprender el fenómeno jurídico laboral desde su perspectiva teórica, a fin de crear un sustento ideológico realista, de actualidad y aplicable a las relaciones laborales de actualidad en nuestro país, dejando atrás anacronismos y dogmatismos retóricos en la legislación, que en poco abonan en su aplicación y en cambio, le restan seriedad y credibilidad ante la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALEGRE, Marcelo, Igualdad, derecho y política, 1ª. Edición, Editorial Fontamara, México, 2010.
2. ALLES, Martha Alicia, El Proceso de Selección. La incidencia de la empleabilidad y el desempleo en la atracción de recursos humanos. Argentina, 2001, Ediciones Marchi.
3. ARENDT, Hanna, La condición humana, Traducción de Ramón Gil Novales, Primera Edición Argentina 2003, Editorial PAIDOS SAICF.
4. ARISTÓTELES, Ética Nicomáquea, Trad. Julio Palli Bonet, Editorial Gredos, España, 1985.
5. BATIFFOL, Henry, Filosofía del Derecho, Colección ¿Qué Sé?, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México 1995.
6. BRAVERMANN, Harry, Trabajo y Capital Monopolista, La degradación del trabajo en el Siglo XX, México, 1982, Editorial Nuestro Tiempo S.A., Quinta Edición.
7. DÁVALOS José, Derecho del Trabajo I, México, Porrúa, Séptima Edición 1997.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, 1999.
9. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Tomo I (México, 2007, Editorial Porrúa, Vigésimo Primera Edición.
10. DELGADO Moya, Rubén, El Derecho Social del Presente, México, Porrúa, 1977.
11. DIARIO DE LOS DEBATES de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana. Tomo I. México, 1960.
12. DWORKIN, Ronald, El Imperio de la Justicia, Segunda Edición, Traducción Claudia Ferrari, Editorial Gedisa, España, 2012.

13. DWORKIN, Ronald, Los Derechos en Serio, Segunda Edición, Trad. Martha Guastavino, Editorial Ariel S.A. Barcelona, España, 1989.
14. DURKHEIM Emile, La División del Trabajo Social. (Traducción. Carlos G. Posada, México, 1993, Editorial Colofón S.A., Segunda Edición.
15. FORRESTER, Viviane, El horror económico, México, 2003, Fondo de Cultura Económica, Segunda reimpresión en español.
16. GARCÍA AMADO, Juan Antonio, Escritos sobre Filosofía del Derecho, Primera reimpresión. Ediciones Rosaristas Santa Fé de Bogotá, D.C., Colombia, 1999.
17. GONZÁLEZ GARCÍA, Juan Carlos, Diccionario de Filosofía, Editorial Edaf y Morales S.A., México 2000.
18. GUERRERO, Euquerio, (revisada por Lic. Alejandro Guerrero Glyka), Manual de Derecho del Trabajo, México, Porrúa, Vigésimo Quinta Edición, 2009.
19. HEGEL, Friedrich, Fenomenología del Espíritu, trad. Wenceslao Roses con colaboración de Ricardo Guerra, Fondo de Cultura Económica, México, 1966.
20. HONNETH Axel, La lucha por el reconocimiento (traducción castellana de Manuel Ballester con Revisión de Gerard Vilar), Editorial Crítica Grijalbo Mondadori, España 1997.
21. HUALDE, Alfredo, GUADARRAMA Rocío, LÓPEZ Silvia, La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. Una propuesta analítica., en La precariedad laboral en México, Dimensiones, dinámicas y significados, Hualde, Guadarrama, López, Coord. México, 2014, Editado por El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma Metropolitana.
22. KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, Traducción Luis Legaz, Tercera Edición, Editorial Colofón, México, 1990.
23. KOHLER, Josef, CERVANTES Y ANAYA, Javier de, EL DERECHO DE LOS AZTECAS. INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA DEL PENSAMIENTO JURÍDICO, Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial, México 2002.

24. LA SALLE Ferdinand, ¿Qué es una constitución? Editorial Cenit, España, 1931.
25. LOYZAGA de la Cueva, Oscar, El Derecho del Trabajo, Un Análisis Crítico, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2015.
26. MARINA José Antonio, y VÁLGOMA María de la, La lucha por la dignidad, Editorial Anagrama S.A., España 2000.
27. MARX, Karl, Una contribución a la Crítica de la Economía Política, Trad. Marat Kuznetsov, México, 1989, Editorial Progreso.
28. MUELLER UHLENBROCIK, Klaus Theodor, La Filosofía Política del Reconocimiento, El Derecho y el Uso de la Violencia. Una interpretación de la Filosofía Hegeliana, Colección Disertaciones de Filosofía del Derecho, Coordinador Jorge Fernández Ruiz, México 2013, Universidad Nacional autónoma de México.
29. PACHECO Edith, El mercado de trabajo en México a inicios del Siglo XXI. Heterogéneo, precario y desigual., en La precariedad laboral en México, Dimensiones, dinámicas y significados, Hualde, Guadarrama, López, Coord. México, 2014, Editado por El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma Metropolitana.
30. PIKETTY Thomas, El capital en el siglo XXI (Traducción de Elián Cazenave-Tapie Isoard, México, 2014, Fondo de Cultura Económica.
31. PONCE ESTEBAN, María Enriqueta, Los conceptos de justicia y derecho en Kant, Kelsen, Hart, Rawls, Habermas, Dworkin y Alexi, Jurídica, Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, número 35, México 2005.
32. RECASENS SICHES, Luis, Tratado General de Filosofía del Derecho, Vigésimo Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 2013.
33. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias, México, Cámara de Diputados LIX Legislatura/Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.
34. ROJAS AMANDI, Víctor, La ética discursiva en las teorías del derecho de Habermas y Alexy, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2012.

35. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México, Edit. Oficina de Asesores del Trabajo, 1967, primer tomo, volumen I.
36. SANCHEZ JIMENEZ, Francisco, ESFUERZO Y SUPERACIÓN: LOS DOCE TRABAJOS DE HERÁCLES Y LA PERSPECTIVA HEROICA DE LA VIDA EN GRECIA ARCAICA, Estudios de Arte, Geografía e Historia, ISSN 0212-5099. No. 28.
37. SÁNCHEZ SANDOVAL, Augusto, Sistemas ideológicos y Control Social, 2ª. Reimp, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2012.
38. SAVATER, Fernando, La aventura de pensar, Tercera reimpresión, Editorial Debolsillo, México, 2012.
39. SEN, Amartya, Nuevo examen de la desigualdad, 1ra. Reimp, Versión de Ana María Bravo, España, Alianza Editorial, 2000
40. TERÁN, Juan Manuel, Filosofía del Derecho, Décimo Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.
41. TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Porrúa, 1970.
42. ULLOA Berta, Historia de la Revolución Mexicana, Tomo 6, La Constitución de 1917, México, Colegio de México, Primera Reimpresión 1988.
43. Semanario Judicial de la Federación

BIBLIOGRAFÍA

Hemerografía

1. BORISONIK Hernán, Pensando el trabajo a través de Aristóteles, Astrolabio Revista Internacional de Filosofía, 2011, número 12, ISSN 1699-7549.
2. GARCÍA ANDRADE, Adriana, Reseña “La tercera vía, La renovación de la socialdemocracia”, de Anthony Giddens, Sociológica vol. 14, núm. 40, México 1999.
3. La Organización Internacional del Trabajo y la Justicia Social. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_151881.pdf Consultado el 26 de octubre de 2014 a las 14:04 horas.
4. PRATI, Marcelo Daniel, Reseña sobre “Anthony Giddens. La tercera vía, La Renovación de la democracia”, Revista “Memoria Académica” de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de la Plata, Argentina, 2000.
5. SPECTOR, Horacio, Los Fundamentos Filosóficos del Derecho Laboral, publicado en Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho Volumen 3, México, 2015, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Cibergrafía

1. BENJAMÍN, Walter, Para una crítica de la violencia, Edición electrónica de www.philosophia.cl / Escuela de Filosofía Universidad Arcis. <http://www.philosophia.cl/biblioteca/Benjamin/violencia.pdf>.
2. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
3. Factores de la Producción, WIKIPEDIA. Consultado en https://es.wikipedia.org/wiki/Factores_de_producci%C3%B3n
3. Índice del Proceso Legislativo Correspondiente a la Reforma Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 1978, página 3, Visible en Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero

de1917 (Compilación Cronológica de sus Modificaciones y Procesos Legislativos).

Visible en:

http://www.sitios.scjn.gob.mx/constitucion1917-2017/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/procLeg/089%20-%2019%20DIC%201978.pdf