

# TÍTULO SEXTO

## DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

## 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.

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:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (sic) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

XX.- La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación solo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquel que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en

algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por periodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Solo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquellos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. 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. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic) o tolerancia de él.

XXII Bis.- Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir; en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

(a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

(b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.

(c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

(d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

(e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

(f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

(g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

- a) Ramas industriales y servicios:
- 1.- Textil;
  - 2.- Eléctrica;
  - 3.- Cinematográfica;
  - 4.- Hulera;
  - 5.- Azucarera;
  - 6.- Minera;
  - 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
  - 8.- De hidrocarburos;
  - 9.- Petroquímica;
  - 10.- Cementera;
  - 11.- Calera;
  - 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
  - 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
  - 14.- De celulosa y papel;
  - 15.- De aceites y grasas vegetales;
  - 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
  - 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
  - 18.- Ferrocarrilera;
  - 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
  - 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
  - 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
  - 22.- Servicios de banca y crédito.
- b) Empresas:
- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
  - 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y



3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y
5. Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.

B.- Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las entidades federativas.

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Solo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

XI (sic).- Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII.- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado solo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado;

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

---

## COMENTARIO

---

### *I. Antecedentes históricos*

La historia constitucional mexicana recogió, en un primer momento, la influencia de la Constitución estadounidense y la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789. Las constituciones liberales mexicanas no hicieron otra cosa que reflejar la ideológica liberal del siglo XIX. Filangieri, Vatell, Mirabeau, B. Constant, Bossuet, Raynal, Voltaire, Maquiavelo, Destutt de Tracy, Benthan, Montesquieu y Rousseau son algunos de los nombres que se citan en las dos primeras asambleas constituyentes del México independiente. Sin embargo, los antecedentes de la Constitución

social mexicana de siglo xx, se pueden encontrar desde el siglo xix. Normalmente se suele reseñar el origen del artículo 123 constitucional en el Constituyente de 1917, pero la primigenia manifestación de la necesidad de contar con derechos sociales en un cuerpo constitucional tiene sus antecedentes en el Constituyente de 1857.

En el siglo xix la Constitución fue sinónimo de nacimiento del Estado mexicano. Se deseaba tanto una Constitución como la consolidación del Estado nación. Antes de establecer una legislación social, el Estado mexicano necesitaba constituirse como tal, como una nación independiente, libre y soberana, ya que, como lo señalaba Ramos Arizpe, en aquella época: “[...] los deseos y esfuerzos de los pueblos por darse constituciones que aseguren sus derechos son muy justos y prudentes y no se puede[n] llamar manía”. El ideario que apareció en la primera parte del siglo xix, se centraba más en la independencia y soberanía de la nación. En los Sentimientos de la Nación, por ejemplo, al referirse en el punto noveno, que los empleos los obtengan solo los americanos (mexicanos) y en el punto doce que “[...] la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”. Se buscaba, en el fondo, y en primer lugar, consagrar su libertad, independencia y soberanía del Estado.

Por lo demás, durante el siglo xix, si bien había manifestaciones sociales e ideologías políticas que señalaban las desigualdades sociales existentes, solo aparecieron, tímidas manifestaciones jurídicas concretas que buscaban remediar dicha situación.

En el siglo xix, tanto en México como en todo el mundo se empieza a gestar un ideario social y la importancia de que el mismo se consagrara desde la norma fundamental.

Los antecedentes del artículo 123 constitucional suelen reseñar lo sucedido en la Constitución de 1917. Sin embargo, la primigenia manifestación de contar con derechos sociales en un cuerpo constitucional tiene sus antecedentes en el Constituyente de 1857. El ideario de una Constitución social lejos de las nociones de beneficencia o asistencia pública, propias de la caridad pública o privada, y más cercana a un derecho del ser humano aparece desde el Congreso Constituyente de 1857.

La cuestión social, en el Constituyente de 1857 estuvo presente en los constituyentes. El proyecto de Constitución dado a conocer por Ponciano Arriaga al referirse a la condición de los mexicanos señalaba, en su parte expositiva que:

[...] nuestras leyes futuras procurarán mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distingan, fundando colegios y escuelas prácticas, estableciendo bancos populares y agrícolas y concediendo a los mexicanos otras exenciones y prerrogativas [...] Nuestras leyes, en efecto, muy poco o nada han hecho a favor de los ciudadanos pobres trabajadores; los artesanos, y los operarios del campo no tienen elementos para ejercer su industria, carecen de capitales y de materias, están subyugados por el monopolio, luchan con rivalidades y competencias invencibles, y son en realidad tristes máquinas de producción [...] Merecen que nuestras leyes recuerden alguna vez que son hombres libres, ciudadanos de la nación, miembros de una misma familia.

Asimismo, en la sesión de 7 de julio, al discutirse en lo general la Constitución, Ignacio Ramírez se refirió a la cuestión social al señalar que: “El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros [...]”.

Como lo señala el ilustre jurista Mario de la Cueva, la cuestión obrera era menos aguda en los años de la generación de la Reforma, porque la industria no se encontraba desarrollada. A pesar de ello, De la Cueva cita las preocupaciones del Nigromante, que había considerado que:

El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles y en bienes raíces; pero los economistas complementarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, al capital trabajo. Señores de la comisión, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero el fruto de su trabajo [...].

El establecimiento de principios y no de una reglamentación de derechos en la Constitución, se debió, a la posición moderada de los constituyentes progresistas con visión social, ante el posible fracaso del Constituyente de 1857. Así como a la tesis prevaleciente y dominante de Ignacio Vallarta, quien no desconocía la desigualdad existente en el país: “[...] Yo, lo mismo que la comisión me he indignado una vez y otra vez de ver cómo nuestros propietarios tratan a sus dependientes. Yo, lo mismo que la comisión reconozco que nuestra Constitución democrática será una mentira, más todavía un sarcasmo, si los pobres no tienen sus derechos más que detallados en la Constitución [...]”. No obstante, Vallarta consideró que el deber del constituyente se limitaba solo a proclamar principios, dejando para la legislación secundaria el desarrollo de los principios:

Yo creo señor, que la proclamación del principio de la libertad de trabajo llena nuestros deberes de legisladores constituyentes. No me hago la ilusión de creer que eso basta para curar el mal de que con justicia, lo repito, se queja la comisión: pero opino que el desenvolvimiento de aquel principio, materia de una ley secundaria, y formada conforme a las doctrinas de la ciencia, será capaz de liberar el trabajo de las trabas que lo oprimen y que constituyen los abusos de los propietarios [...] A menos que queramos formar una Constitución defectuosa por la aglomeración de extrañas materias, no concibo cómo pueden hacerse lugar en nuestro código fundamental tales puntos [...] y por eso propongo que nuestro Código fundamental, se restrinja a proclamar la libertad de trabajo, encomendando a una ley secundaria la organización de él.

Igualmente, el 8 de agosto de 1856, cuando se discutía la libertad de trabajo, el ilustre jurista Ignacio Vallarta hizo un relato de los abusos que cometían los patrones contra los trabajadores. No obstante, como lo señala Mario de la Cueva, lentamente confundió la libre elección de una actividad con la libre fijación de las cláusulas en los contratos de trabajo, confundió la idea filosófica, social y jurídica de la libertad

humana para trabajar, con el principio económico de la libre fijación de las condiciones de prestación de servicios.

Arriaga reprochó que se hubieran desechado todas las propuestas del partido progresista. No obstante, señala Emilio Rabasa, el papel moderado de Ponciano Arriaga permitió sacar adelante la Constitución, evitando su fracaso. Quizás el Constituyente del 57 no había rechazado

[...] todas las ideas del partido progresista; pero si devuelto a la comisión muchos artículos de los que algunos muy importantes no habían de presentarse más a la deliberación, o habrían de volver empobrecidos hasta no valer nada. En definitiva, al concluirse la nueva ley fundamental, las pérdidas de los progresistas no fueron muchas en número; pero sí graves por su trascendencia. Y hay que tener en cuenta que, si no llegaron a ser numerosas sus derrotas en lo que propusieron en el proyecto, fue porque ya lo habían sido en las concesiones hechas a sus opositores al redactarlo.

A pesar de que la Constitución del 57 no fue el instrumento para el desarrollo de una legislación social, las discusiones en el Constituyente y sus artículos aprobados abrirían la puerta para una amplia discusión sobre el papel del derecho social en los instrumentos constitucionales:

1. El artículo cuarto estableció la libertad de todo hombre para “dedicarse a la profesión, industria o trabajo que le acomode”.
2. El artículo quinto señalaba que:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

3. El artículo noveno a su vez marcaba que: “A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”.
4. El artículo 32 estableció:

Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones de nombramiento de las autoridades, en que no sea indispensable la calidad de ciudadano. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.

No deben desdeñarse los avances en el Constituyente de 1857 en materia de reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores mexicanos. Con la incorporación, por ejemplo, del artículo noveno se allanó el camino para el desarrollo de los sindicatos en los años siguientes. De hecho, Jorge Basurto ha señalado que:

Alfredo Sánchez-Castañeda

[...] debe hacerse notar al respecto que tal primer paso no es producto de la presión o de la lucha del proletariado, que en la época está apenas formándose y no tiene conciencia alguna. Es, por el contrario, un derecho obtenido por algunos intelectuales, sobre todo Ignacio Ramírez, que conocen las ideas y la acción obrera europea y que hacen oír su voz en el Congreso Constituyente, mismo fenómeno que se repite en diversas ocasiones en el transcurso de la historia sindical de México.

Los constituyentes de 1857, en palabras de Mario de la Cueva, “[...] no pudieron crear un derecho constitucional del trabajo, porque no lo permitía el pensamiento de la época, pero hablaron de que la legislación ordinaria debería abordar el problema; de todas maneras, procuraron defender la libertad del hombre en cuanto trabajador [...]”.

Las intervenciones de Ignacio Ramírez en el Constituyente del 56-57, al igual que Ponciano Arriaga, dejaron clara evidencia de los planteamientos sociales de un connotado grupo de ilustres pensadores mexicanos del siglo XIX, que lejos de manifestar un pensamiento radical, revelaron un pensamiento social de vanguardia para la época. No por nada el Nigromante señalaba que:

La nación mexicana no puede organizarse con los elementos de la antigua ciencia política, porque ellos son la expresión de la esclavitud y de las preocupaciones; necesita una Constitución que le organice el progreso, que ponga el orden en movimiento. ¿A qué se reduce esta Constitución que establece el orden en la inmovilidad absoluta? Es una tumba preparada para un cuerpo que vive. Señores, nosotros acordamos con entusiasmo un privilegio al que introduce una raza de caballos o inventa una arma mortífera; formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada.

Son las ideas sociales de los ilustres pensadores mexicanos del siglo XIX las que merecen ser recordadas y las que se terminarían manifestando en la primera gran Constitución social del siglo XX: la Constitución mexicana de 1917.

Si la cuestión social no fue prioritaria en la Constitución del 1857, sí estuvo muy presente incluso antes de la Constitución de 1917. Destaca particularmente en el programa del Partido Liberal Mexicano, así como en la diversa legislación social en materia laboral. De ahí que, cuando en el seno del Constituyente se presentó el proyecto de artículo quinto, los constituyentes progresistas, en mayoría sobre los liberales conservadores, formaron una comisión encargada de presentar un nuevo proyecto. El nuevo proyecto de artículo conservó la misma redacción, agregando la jornada máxima de trabajo, el trabajo de menores y mujeres, así como el descanso semanal.

Fue Heriberto Jara quien señaló que la Constitución debería ser reglamentaría cuando fuera necesario. Cuando se discutía que no solo se debía consagrar la libertad al trabajo, sino que también se debía limitarse a ocho horas, sostuvo:

[...] Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios

generales, y allí concluyó todo. Después ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante, la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra carta magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida carta Magna, queden nada más como reliquias históricas en ese libro [...] la libertad política, por hermosa que sea, por bien garantizada que se quiera tener, no se puede garantizar si antes no está garantizada la libertad económica [...].

La propuesta de Heriberto Jara fue una posición diferente a la sostenida por Ignacio Vallarta, quien, como se ha visto, se opuso a que la Constitución del 57 reglamentara los derechos contenidos en la misma.

Alfonso Cravioto propuso la redacción de un artículo que se dedicara exclusivamente al tema:

Insinuó la conveniencia de que la Comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del artículo 5, todas las cuestiones obreras, para que, con toda amplitud y con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial que será el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí, pues, así como en Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros [...].

Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Heriberto Jara, y José Natividad Macías, entre otros constituyentes, integraron la comisión y presentaron el 13 de enero de 1917 un nuevo dictamen que fue aprobado como el artículo 123, al cual se le dedicó el título IV con el rubro: “Del trabajo y la previsión social”. El artículo 123 otorgó competencia tanto a la federación como a los estados para la expedición de leyes en materia de trabajo. Los principales temas originalmente regulados en el precepto constitucional fueron:

- a) Trabajo y descanso. Una jornada máxima de trabajo, tanto diurna como nocturna. La obligación del descanso semanal; estableciendo un día de descanso por cada seis de trabajo, por lo menos.
- b) Salario. Un salario mínimo que asegure una vida digna, en moneda de curso legal. Se suprimen las tiendas de raya. Se establece el principio de salario igual para trabajo igual sin importar sexo o nacionalidad. Se establece la inembargabilidad del salario. Se prohíben los descuentos y se establece el salario doble para el trabajo extraordinario.
- c) Mujeres y menores. Se protege a las mujeres y a los niños. Se prohíbe el trabajo de mujeres y menores en labores insalubres, peligrosas o cuando los menores tienen menos de 12 años. Protección especial para las mujeres durante el embarazo.
- d) Participación en las utilidades. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades.
- e) Estabilidad en el empleo. La posibilidad para el trabajador, en caso de despido sin causa justificada, a la indemnización o al cumplimiento del contrato.



- f) Protección a la salud y a la vida de la familia del trabajador. El derecho de los trabajadores y de su familia de vivir en hogares higiénicos y cómodos y en lugares donde haya escuelas, hospitales y otros servicios públicos. El patrimonio de la familia no podrá ser vendido ni gravarse. Se declara de utilidad pública a las cooperativas que tengan por objeto la construcción de casas para ser adquiridas por los trabajadores.
- g) Derecho de asociación profesional. Derecho de los trabajadores a coaligarse.
- h) Autoridades de trabajo. Las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetan a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y patrones, así como uno del Gobierno.
- i) Irrenunciabilidad de los derechos obreros. Se considera nula la estipulación de una jornada de trabajo notoriamente excesiva, el salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la jornada de trabajo mayor a una semana, el señalamiento de lugares inadecuados para pagar el salario —taberna, cantina, etcétera—, la obligación de adquirir productos en tiendas o lugares determinados, la retención del salario por multa, la renuncia del trabajador a indemnizaciones, y en general todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.
- j) Seguridad social. El establecimiento de seguros de invalidez, de vida, de cesantía, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos. El Gobierno federal como los estados deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social.

## II. Reformas constitucionales

Dos tipos de reformas constitucionales deben ocuparnos: las llevadas a cabo al artículo 73 constitucional y las realizadas al artículo 123. El artículo 73 ha sido modificado en 85 ocasiones, pero no todas las reformas han tenido que ver con la materia laboral. El artículo 123 constitucional ha sido reformado en 27 ocasiones: 1ª reforma, DOF 06-09-1929; 2ª reforma, DOF 04-11-1933; 3ª reforma, DOF 31-12-1938; 4ª reforma, DOF 18-11-1942; 5ª reforma, DOF 05-12-1960; 6ª reforma, DOF 27-11-1961; 7ª reforma, DOF 21-11-1962; 8ª reforma, DOF 14-02-1972; 9ª reforma, DOF 10-11-1972; 10ª reforma, DOF 08-10-1974; 11ª reforma, DOF 31-12-1974; 12ª reforma, DOF 06-02-1975; fe de erratas, DOF 17-03-1975; 13ª reforma, DOF 09-01-1978; 14ª reforma, DOF 09-01-1978; fe de erratas, DOF 13-01-1978; 15ª reforma, DOF 19-12-1978; 16ª reforma, DOF 17-11-1982; 17ª reforma, DOF 23-12-1986; 18ª reforma, DOF 27-06-1990; 19ª reforma, DOF 20-08-1993; fe de erratas, DOF 23-08-1993; 20ª reforma, DOF 31-12-1994; 21ª reforma, DOF 08-03-1999; 22ª reforma, DOF 18-06-2008; 23ª reforma, DOF 24-08-2009; 24ª reforma, DOF 17-06-2014; 25ª reforma, DOF 27-01-2016; 26ª reforma, DOF 29-01-2016, y 27ª reforma, DOF 24-02-2017.

## III. Federalización de la legislación federal y el establecimiento de competencias para conocer de la aplicación de la legislación laboral

Originalmente, el artículo 123 constitucional establecía como una competencia estatal y federal legislar en materia laboral: “El Congreso de la Unión y las Legislatu-

ras de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo [...]”.

Hasta 1928 se tenían registradas 53 leyes locales. Otro fenómeno que se observó con el paso del tiempo fue la aparición de controversias laborales que involucraban dos entidades federativas. Con la idea de generar una legislación uniforme para todo el país y establecer una competencia exclusiva para el Congreso de la Unión en materia laboral, se adicionó a la fracción X del artículo 73 la facultad del Congreso “para expedir las leyes del trabajo y reglamentarias del artículo 123” constitucional y establecer que la aplicación de la legislación en materia de trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto una serie de materias que se consideraron de competencia federal: “[...] asuntos relativos a la industria textil, ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minera e hidrocarburos y, por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas, en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias”.

El 18 de enero de 1935 se reforma nuevamente la fracción X del artículo 73 para otorgarle la facultad del Congreso de legislar en relación con “las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones”.

El 18 de noviembre de 1942 se reforma ya el artículo 123 constitucional por razones de técnica legislativa. Se le agrega una fracción XXXI que hace referencia a la aplicación de las leyes de trabajo por las autoridades locales y federales y la jurisdicción federal del trabajo en ciertas materias. Luego de 20 años, el 21 de noviembre de 1962, se vuelve a reformar la fracción XXXI para otorgarle competencia al Congreso para legislar en las industrias de la petroquímica, metalúrgica, siderúrgica y cementera. El 6 de febrero de 1975 se incluyen en la fracción XXXI nuevas competencias para la federación en la aplicación de la justicia laboral en materia de la industria automotriz, productos químicos farmacéuticos, medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empackado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas. Las materias de la fracción XXXI se volvieron a ampliar en 1978, optando por enlistar industrias y empresas en dos incisos, el *a*) y el *b*). El actual listado se debe a la reforma del 27 de junio de 1990 que agrega la denominación de servicios al inciso *a*) para quedar como “Ramas industriales y servicios”, incorporando el punto 22 relativo a los servicios de banca y crédito.

#### *IV. El derecho al trabajo*

Este derecho, como noción, no aparecía en 1917 en el contenido original de la Constitución. Aún no se había conceptualizado como tal ni se afluaba como un derecho humano de naturaleza social. Fue hasta el 19 de diciembre de 1978 cuando se adicionó un párrafo inicial al artículo 123 constitucional, que estableció el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, y el deber del Estado de fomentar la creación de empleos que hagan realidad este derecho. El alcance al derecho del trabajo quedó precisado con la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), al esta-

blecer que el trabajo debería ser digno o decente. En la ley el trabajo digno o decente se entiende cómo aquel que 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. Además de incluir 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.

#### *V. El derecho a la seguridad social*

Originalmente, el artículo 123 constitucional solo establecía de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares. Sin embargo, la consolidación en el mundo de la seguridad social y la necesidad de reconocerla como un derecho de los trabajadores llevaron a que el 6 de octubre de 1929 se reformara la fracción XXXIX, que consideraba las cajas de seguros populares en el siguiente sentido: se considerará de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos.

Posteriormente, el 31 de diciembre de 1974, se reformó nuevamente la fracción XXXIX para agregar los servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. La reforma resulta fundamental, porque ya desde aquella época dejaba ver la necesidad de la seguridad social, no solo para los trabajadores.

#### *VI. El salario*

La primera reforma tuvo lugar el 4 de noviembre de 1933, que establece la competencia, en última instancia a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de fijar el salario mínimo por regiones dada la inexistencia de comisiones especiales, subordinadas a la Junta de Conciliación, en todos los municipios para fijar los salarios.

El 21 de noviembre de 1962, se reforma la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 que crea la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para aprobar la fijación del salario mínimo por las comisiones regionales. El objetivo fue profesionalizar y a partir de estudios técnicos determinar los incrementos al salario mínimo. Igualmente, la reforma agrega al salario mínimo el calificativo de general e introduce el salario profesional. Igualmente, se estableció el salario mínimo en el campo, salario que desapareció con la reforma a la fracción en comento del 23 de diciembre de 1986, para quedar solo un salario mínimo general y otro profesional. Además, la reforma desaparece las comisiones regionales y deja a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la obligación de determinar regionalmente los salarios.

Con el paso del tiempo, el salario mínimo se convirtió en un estándar de multas que impedía el aumento del salario mínimo general, en la medida en que repercutía en otros incrementos. En materia de sanciones, la Constitución partía de tres prin-

cipios que relacionan las multas con el salario: la prohibición de las multas excesivas (art. 22 constitucional), la fijación de sanciones proporcionales a los ingresos de una persona (art. 21 de nuestra carta magna) y el establecimiento del salario como unidad de medida para la imposición de sanciones (art. 22 constitucional). De la lectura en conjunto de los artículos 21 y 22 constitucionales se desprende que las sanciones no deben ser excesivas y deben ser proporcionales a los ingresos de una persona, según su calidad de asalariado o no asalariado, por lo que todo intento para establecer una unidad de medida diferente al salario, requería necesariamente una reforma constitucional.

A partir de lo establecido a nivel constitucional en materia de sanciones basadas en salarios mínimos, la legislación federal y estatal habían tomado el salario para la imposición de sanciones en diferentes ámbitos jurídicos, ya sea civiles, administrativos, penales, mercantiles, laborales, entre otros. Se necesitaba una reforma constitucional, de esta manera el 27 de enero de 2016 se reformó la fracción VI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, estableciéndose con claridad que: *El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.*

#### VII. La jornada de trabajo

Los trabajadores en México, al igual que en otros países en el mundo, estaban sujetos a largas jornadas de trabajo, por lo que resulta explicable que en la Constitución de 1917 apareciera la limitación de la jornada de trabajo. La asamblea de Querétaro determinó la duración de la jornada de trabajo en ocho horas. El trabajo nocturno se limitó a siete horas y quedaron prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las 10:00 de la noche para los menores de 16 años.

La Constitución, en su artículo 123, establece el derecho a un día de descanso por seis laborados. No obstante, fue omisa en señalar si dicho día sería pagado, por lo que la LFT de 1931, por una reforma de 1938, estableció que el día de descanso sería pagado.

Además, se establece que son condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrató las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Dicha ley define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. La anterior disposición significa que el trabajador desde que se encuentra en la empresa está bajo las órdenes del patrón. Si este por algún motivo no le proporciona trabajo o no hay trabajo que realizar en la empresa, no significa que el trabajador va a dejar de percibir su salario, ya que como bien lo establece la legislación laboral, está a su disposición durante el tiempo que dure la jornada de trabajo. La LFT establece también que la jornada de trabajo es de ocho horas al día y que, por cada seis días de trabajo, el trabajador tiene derecho a un día de descanso que también se le paga. La legislación laboral contempla tres tipos de jornada de trabajo: jornada diurna, nocturna y mixta.

En una empresa puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. En este caso, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El patrón y el empleador pueden convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social del trabajador. Asimismo, se instituye que cuando se establezca el pago por hora, el ingreso que perciban los trabajadores en ningún caso puede ser inferior al que corresponda a una jornada diaria. Además, se establece que no importa el tiempo que labore un trabajador (una hora u ocho) siempre se debe pagar un salario mínimo.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario puede efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias electrónicas o cualquier otro medio electrónico. Es cierto que se requiere el consentimiento del trabajador, sin embargo, normalmente el trabajador se ajusta a la manera en que el empleador le paga su salario. Se establece con claridad que los gastos o costos que originen por el pago a través de medios electrónicos son cubiertos por el patrón.

La LFT contempla cuatro tipos de descansos para los trabajadores: el descanso durante la jornada de trabajo, el descanso semanal, los días de descanso obligatorios y las vacaciones.

i) El descanso durante la jornada de trabajo. Un trabajador durante su jornada de trabajo tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos. Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le debe ser tomado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

ii) El descanso semanal. Como se ha comentado, un trabajador tiene derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce de salario íntegro. Cuando se trate de empresas que requieran un trabajo continuo, los trabajadores y el patrón pueden fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deben disfrutar del descanso semanal.

Los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. De ahí que observemos que en muchas fábricas el trabajo es de lunes a viernes, repartiéndose en esos cinco días el tiempo que se trabajaría el domingo. También es posible que los trabajadores solo laboren ocho horas al día y cinco días a la semana, recibiendo el pago íntegro del sábado y domingo. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

La legislación laboral busca que el descanso sea en domingo. Si por alguna razón el trabajador tiene que laborar dicho día, tiene derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Días de descanso obligatorios:

- a) el 1 de enero;
- b) el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- c) el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- d) el 1 de mayo;
- e) el 16 de septiembre;
- f) el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- g) el 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal;
- h) el 25 de diciembre, y
- i) el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando un trabajador preste sus servicios los días de descanso obligatorio, tiene derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Los trabajadores que tienen más de un año de servicio deben gozar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumenta en dos días por cada cinco de servicios.

Las vacaciones se rigen por las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores deben disfrutar en forma continua de sus días de vacaciones.
- b) Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.
- c) Los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional no menor a 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.
- d) Las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

Los patrones deben entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deben disfrutarlo.

### *VIII. Capacitación y adiestramiento*

La capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una técnica,

ciencia o arte. La capacitación y el adiestramiento aparecen en la Constitución hasta el 9 de enero de 1978 que se reforma la fracción XIII del apartado “A” del artículo 123.

La reforma a la LFT de 1978, en materia de capacitación y adiestramiento, derivada del mandato constitucional, aparece con rasgos de originalidad debido a: a) una nueva dimensión del derecho a la formación, no contradictoria, ni excluyente de su conceptualización como una de las formas en que se actualiza el derecho a la educación; b) su inmersión en el mundo del trabajo, dentro de un sistema de normas de protección del trabajo y del trabajador; c) la posibilidad de una regulación de origen profesional, la cual posee una mayor flexibilidad y versatilidad que las legales, y que son fruto de la negociación entre las organizaciones y grupos representativos de intereses contrapuestos; d) el desarrollo de un modelo participativo, a través de la creación de instancias a nivel de la empresa, nacional y estatal, encargadas de la capacitación y el adiestramiento, y e) unir los servicios de empleo y la capacitación. Por su parte, la reforma de 2012 resultaría también importante, porque coloca a la formación profesional como un derecho fundamental de los trabajadores.

### *IX. Participación en las utilidades*

Para Mario de la Cueva, el reparto de utilidades “es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios”.

El 21 de noviembre de 1962 se reformó la fracción IX del artículo 123 para crear la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades para determinar el porcentaje de utilidades que deben repartir las empresas a sus trabajadores, a pesar del rechazo de las organizaciones de empleadores.

Los trabajadores tienen derecho a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón en el año anterior, siempre y cuando el patrón haya tenido, en el año anterior, un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta mayor a \$300 000.00.

Los trabajadores tienen derecho a recibir el reparto de utilidades, del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de empresas y del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas.

El derecho al reparto de utilidades es de todos los trabajadores, salvo en los siguientes casos:

- a) Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días.
- b) Los directores, administradores y gerentes generales de una empresa.
- c) Los trabajadores domésticos.
- d) Los socios o accionistas de la empresa.
- e) Los prestadores de servicios por honorarios.

También, en algunos casos, las empresas no están obligadas al reparto de utilidades, por ejemplo:

- a) Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- b) Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.



- c) Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- d) Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
- e) El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

#### X. *Riesgos de trabajo*

El artículo 123, en la fracción XIV, establece que: “Los empresarios serán responsables de los accidentes y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten”.

Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Por accidente de trabajo se entiende toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel. Por enfermedad de trabajo se entiende todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

La LFT establece que el patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo. Por su parte, es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen las normas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Un riesgo de trabajo puede generar una incapacidad, la cual se entiende como un obstáculo que hace imposible continuar el trabajo habitual o cualquier otro. Toda disminución física o psíquica producida por un accidente, por una enfermedad profesional o de otra naturaleza que disminuya en forma temporal o permanente la suficiencia del trabajador en sus labores o que implique afectación física que limite sus posibilidades para el empleo. Constituye la falta de aptitud física para desarrollar con total normalidad el trabajo encomendado. Este término se emplea con frecuencia en las normas jurídicas que regulan la seguridad social, y se divide en dos clases de invalidez: transitoria y permanente.

En ese sentido, las consecuencias de un riesgo de trabajo pueden ser:

- a) Incapacidad temporal. Pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagan directamente al trabajador (arts. 478 y 483 LFT).  
En caso de una incapacidad temporal, la indemnización consiste en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de



trabajar. Este pago se hace desde el primer día de la incapacidad. Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está en aptitud de volver al trabajo, el trabajador o el patrón puede pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente, con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

- b) Incapacidad permanente parcial. Disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. La incapacidad permanente parcial tiene como característica principal su persistencia en el tiempo. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador (arts. 479 y 483 LFT).

En caso de una incapacidad permanente parcial, la indemnización consiste en el pago del porcentaje que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el porcentaje que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, teniendo en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total. Tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes. El patrón no está obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total, aunque se reúnan más de dos incapacidades. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad;

- c) Incapacidad permanente total. Pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador.

En caso de una incapacidad permanente total, la indemnización consiste en una cantidad equivalente al importe de mil novecientos cinco días de salario. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total deben ser pagadas íntegras, sin que se haga

deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal. Dentro de los dos años siguientes al que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

- d) La muerte. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagan directamente al trabajador. En los casos de incapacidad mental, comprobada, la indemnización se paga a la persona o personas a cuyo cuidado quede.

Para determinar las indemnizaciones, se toma como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Para determinar las indemnizaciones si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considera esa cantidad como salario máximo.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a:

- a) asistencia médica y quirúrgica;
- b) rehabilitación;
- c) hospitalización, cuando se requiera;
- d) medicamentos y material de curación;
- e) aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y
- f) una indemnización.

El patrón queda exceptuado de responsabilidades en los casos y con las modalidades siguientes:

- i) si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- ii) si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- iii) si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona, y
- iv) si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprende dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago de la indemnización por muerte, equivalente a cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Tienen derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

- i) la viuda o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;
- ii) los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas anteriormente, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- iii) a falta de cónyuge superviviente, concurrirá con las personas señaladas anteriormente, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;
- iv) a falta de cónyuge superviviente, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, y
- v) a falta de las personas mencionadas anteriormente, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### XI. Vivienda

El artículo 123 original establecía en su fracción XII que:

En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

Los empleadores lograron con el presidente Luis Echeverría reformar, el 14 de febrero de 1972, la fracción XII del artículo 123 constitucional para proporcionar a los trabajadores viviendas cómodas e higiénicas a través de aportaciones a un fondo nacional de la vivienda, el cual sería administrado por una institución creada para esa finalidad. El mismo derecho, luego de otra reforma constitucional de 10 de noviembre de 1972, del apartado “B”, inciso f), de la fracción XI y una adición a la fracción XII, se estableció para los trabajadores al servicio del Estado, los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.

El 9 de enero de 1978 se introduce un último párrafo a la fracción en comento para establecer que:

[...] Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (*sic DOF 09-01-1978*) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) fue creado el 21 de abril de 1972 con el objeto de proporcionar vivienda a los traba-

jadores. El Fondo recababa el 5% de las aportaciones patronales de cada trabajador para que a partir de dicho crédito obtuvieran un crédito de vivienda o el derecho a que sus ahorros les sean devueltos al final de su vida laboral. Originalmente el Infonavit se encargaba de la selección y adquisición de terrenos, realización de estudios preliminares, diseños de las viviendas, búsqueda y selección de constructoras, así como del presupuesto, ejecución y supervisión de las obras. En 1992 inicia el funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), por lo que el Infonavit deja de constituir el Fondo de Ahorro con las aportaciones de los trabajadores y comienza a integrar con dichas aportaciones la subcuenta de vivienda. Ahora su función principal es proporcionar créditos hipotecarios a los trabajadores.

Desafortunadamente, en la actualidad 14 millones de hogares no gozan del derecho a la vivienda digna y decorosa, es decir, 45% del total de viviendas registradas en el país, de acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

### *XII. Trabajo de mujeres*

El artículo 123 constitucional tenía en sus orígenes una aproximación proteccionista para las mujeres, que desapareció el 31 de diciembre de 1974 cuando se eliminan de la fracción V del Apartado “A” las limitaciones y protección respecto de las actividades consideradas insalubres o peligrosas, así como las jornadas nocturnas. De igual manera se amplió la prohibición de realizar tareas arduas a toda la preñez y se relacionó con el cuidado a la gestación. Asimismo, se estableció el descanso prenatal de seis semanas y se amplió el postnatal también a seis semanas, debiendo percibir su salario íntegro, conservar su empleo y los derechos que hubiesen adquirido. Además de tener derecho a dos descansos durante su jornada de trabajo de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

### *XIII. Trabajo de menores*

Originalmente, la Constitución preveía como edad mínima para trabajar los 14 años. El 21 de noviembre de 1962 se reformó la fracción II del artículo 123 constitucional, Apartado “A”, a través de la cual se prohíben las labores insalubres o peligrosas, y el trabajo nocturno industrial y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de 16 años. Se reformó también la fracción II, que prohíbe la utilización del trabajo de menores de 14 años y se estableció para los mayores de esa edad y menores de 16 como jornada máxima la de seis horas.

Sin embargo, el límite de la edad para trabajar seguía estando por debajo de lo que marca el Convenio 138, uno de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que data de 1973, según el cual la edad mínima general para la admisión al trabajo es de 15 años (13 en trabajos ligeros) y la edad mínima para trabajos peligrosos en 18 años (16 años bajo determinadas condiciones estrictas).

Con la intención de adecuar la norma constitucional a la edad mínima para el trabajo establecida por la OIT, el 17 de junio de 2014 se reformó la fracción III del artículo 123, apartado “A”, para prohibir la utilización del trabajo de los menores de 15 años y establecer que los mayores de esta edad y menores de 16 tengan como jornada máxima la de seis horas.

#### *XIV. Derecho de huelga*

Este derecho prácticamente ha mantenido su redacción original. Solo el 31 de diciembre de 1938 se suprimió del artículo 123, fracción XVIII, la referencia que señalaba que: “Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional”.

La segunda reforma a la fracción XVIII en comento se da el 24 de febrero de 2017 cuando, al trasladarse la competencia laboral a los tribunales, se establece que en el caso de los servicios públicos la obligación de los trabajadores es dar aviso, con 10 días de anticipación, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo y se debe hacer ante los tribunales y no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como estaba establecido antes de la reforma.

La reforma a la fracción XVII del año 2017 establece también que cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se debe acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores, lo cual se obtiene ante el recién creado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

#### *XV. Derecho de asociación profesional*

La Constitución regula en su artículo 9 el derecho de asociarse y el artículo 123 constitucional, fracción XVI, regula el derecho de asociación profesional que tienen los trabajadores y los patronos para coligarse en defensa de sus respectivos intereses.

Los trabajadores tienen derecho a formar coaliciones (acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes) o sindicatos (asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses).

Igualmente, los trabajadores tienen derecho a no formar parte de un sindicato o a salir de un sindicato sin que esto implique la pérdida de su empleo. En caso de ejercer su derecho a crear un sindicato, no requieren una autorización del gobierno.

#### *XVI. Contratación colectiva*

En la LFT, México retomó la noción de contrato colectivo proveniente de Europa continental y no la de negociación colectiva nacida en Inglaterra. Por lo que, en la legislación mexicana no existe propiamente un derecho a la negociación colectiva, sino más bien, la obligación del empleador de celebrar un contrato colectivo; generando una contratación colectiva sin negociación. La negociación colectiva, si bien podría pensarse implícita en la celebración de un contrato colectivo, no tiene raigambre en el derecho laboral mexicano. La expresión “negociación colectiva”, no aparecía ni una sola vez en la Constitución ni en la LFT, hasta las reformas de 2017 y 2019, respectivamente. Resulta asombroso que la LFT buscara garantizar condiciones generales de trabajo y el respeto de ciertos derechos básicos en los contratos colectivos, pero no contemplara la necesaria existencia de un procedimiento de negociación colectiva que permita acordar dichos derechos o de mecanismos de fomento de la negociación colectiva para llegar a un contrato colectivo.

Los anteriores fenómenos explican la necesaria reforma constitucional de 2017 y la reforma legal de 2019. La primera de estas reformas introduce por primera vez, en el artículo 123, las nociones de negociación colectiva, contrato colectivo de trabajo y representatividad sindical, hasta esa fecha ausentes en el derecho del trabajo mexicano. Cien años después de la promulgación de la Constitución mexicana, aparecen por primera vez.

El derecho a la contratación colectiva, a pesar de estar ampliamente regulado en la LFT, aparece por primera vez en la Constitución con la reforma del 24 de febrero de 2017 al artículo 123, apartado “A”, fracción XVIII segundo párrafo: “Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores”. En la fracción XX del mismo artículo se establece también que todos los contratos colectivos deben registrarse en el Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral. Por su parte, la fracción XXII bis establece que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones deberán garantizar los siguientes principios: *a)* representatividad de las organizaciones sindicales, y *b)* certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Además, para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores debe ser personal, libre y secreto.

Los trabajadores agrupados en un sindicato tienen derecho a la celebración de un contrato colectivo de trabajo. Entendido como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tiene la obligación de celebrar, cuando lo solicite el sindicato, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, los trabajadores pueden ejercer su derecho de huelga.

La reforma a la LFT de 1 de mayo de 2019 establece que para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial es indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad. La reforma se explica debido a que se presentó una práctica en el derecho mexicano en que existían sindicatos que, si bien legalmente representaban a los trabajadores, se tenía dudas si realmente los trabajadores tenían conocimiento de la existencia de un sindicato. Sin embargo, la reforma quizás se coloca en el extremo, al ser necesaria su autorización para celebrar un contrato colectivo, existiendo cierta intromisión de la autoridad.

Una vez negociado un contrato colectivo, es indispensable que sea sometido a la aprobación de los trabajadores. El artículo 390 ter de la LFT señala que, para el registro de un contrato colectivo o un convenio de revisión, el Centro debe verificar que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores implicaría considerar los siguientes tiempos:

- 1) Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato representativo debe dar aviso al Centro por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso al Centro deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta. El aviso debe incluir el día, hora y lugar en donde se lleve a cabo la consulta a los trabajadores.
- 2) El sindicato debe emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que debe efectuarse la votación. La convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a esta sin que exceda de quince días.
- 3) Dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, el sindicato debe dar aviso del resultado de la votación al Centro, a efecto de que el Centro lo publique en su sitio de Internet.
- 4) No se fija un tiempo determinado para que el Centro declare nula la consulta y ordene su reposición, en caso de detectar inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso.
- 5) Las actas de votación son resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento a la obligación de consultar a los trabajadores, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral.
- 6) El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad, que dio cumplimiento a la obligación de consultar a los trabajadores.
- 7) El Centro *podrá* verificar que el procedimiento de consulta se haya realizado conforme a los requisitos señalados por LFT.
- 8) De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:
  - a. para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la LFT, y
  - b. para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 ter de la LFT, que señala que el convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo debe celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales.
- 9) En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:
  - a) ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y
  - b) prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de la LFT.

Finalmente, el artículo 400 bis señala que cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el contrato colectivo,



conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 ter de la LFT. Lo anterior conforme a lo dispuesto en el artículo 399 de la ley, relativo a la solicitud de revisión que debe hacerse, por lo menos, 60 días naturales antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Las revisiones contractuales deben depositarse ante el Centro, el cual puede verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

### *XVII. Representatividad y legitimidad sindical*

Conceptualmente, de la reforma constitucional en materia de contratación colectiva destaca la noción de representatividad, que debería ser el eje rector de la reforma secundaria. Sin embargo, la palabra no aparece en la LFT, ahora aparece la noción de legitimación. Así, tenemos a la Constitución que establece que debe buscarse la representatividad en todo contrato colectivo, mientras que la legislación secundaria establece un procedimiento de legitimidad.

Para la Real Academia Española (RAE), la legitimidad implica aquello que es legítimo. Esta palabra se entiende, a su vez, como lo que es adecuado a los principios y valores de un orden jurídico. De igual manera, para la RAE, la representatividad implica la acción de representar, es decir, sustituir a alguien o hacer sus veces, desempeñar su función o la de una entidad. El cambio de una palabra por otra podría considerarse inocuo, sin embargo:

- i) La legitimidad no es electoral o representativa sino proviene de la capacidad de los representantes sindicales de mejorar las condiciones de sus agremiados.
- ii) Las dos palabras no se pueden entender como sinónimos. Legitimidad implica un procedimiento legal para acreditar que se está de acuerdo con la ley, mientras que la representatividad implica la manifestación real de una persona que encarna a otras.
- iii) La representatividad sindical no solo implica el número de afiliados. En Francia, además de que no hay verificación previa de la representatividad, existen siete criterios acumulativos para determinarla: el respeto de los valores republicanos; la independencia; la transparencia financiera; una antigüedad mínima de dos años en el espacio profesional o geográfico que cubra el nivel de negociación; la influencia, prioritariamente caracterizada por la actividad o la experiencia en la defensa de los intereses de los trabajadores y no solamente el hacerse conocer como sindicato, los efectivos adherentes y las cotizaciones y, la audiencia electoral establecida según los niveles de negociación.
- iv) La noción de representatividad tiene su origen en la Constitución de la OIT de 1919, que menciona a “las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores”.



- v) Uno de los principios fundamentales de la negociación colectiva, según la Constitución, el Comité de Expertos y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, es la representatividad sindical.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT considera que

[...] los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas tienen que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso”, y que “deben existir en la legislación criterios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de una organización de empleadores o de trabajadores, y dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los gobiernos.

El Comité de Libertad Sindical también ha señalado que para poder determinar la mejor manera posible la representatividad de las organizaciones sindicales es necesario garantizar la imparcialidad y la confidencialidad del procedimiento. Además, ha establecido que la verificación de la representatividad de una organización sindical debería estar a cargo de un órgano independiente e imparcial.

En el contexto mexicano es una lástima que se haya cambiado la palabra representatividad por la de legitimidad, que hace más referencia a estar de acuerdo con la ley. Lo cual, bajo esa perspectiva, ya sucedía antes de la reforma constitucional de 2017 y la legal de 2019.

### XVIII. Huelga

Reconocida en el artículo 123 de la Constitución, fracción XVII: “*Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros*”, así como en la LFT, vigente desde 1970. Dentro del diseño legal mexicano, la huelga busca el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo.

La huelga, en el derecho mexicano del trabajo, se entiende como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, con el objetivo de defender, mejorar, preservar o cambiar sus condiciones de trabajo. La legislación mexicana cuando define quién está facultado para realizar una huelga se refiere a una coalición, organización temporal para conseguir un fin específico (art. 440 LFT). Lo que deja entender que los trabajadores no deben estar necesariamente sindicalizados.

Históricamente, la huelga fue el mecanismo por excelencia para defender los intereses de los trabajadores, primero *de facto* y después *de jure*, cuando les fue reconocido como un derecho. Hasta finales del siglo XIX, la huelga era una actividad ilícita de carácter criminal, fue una actividad prohibida y sancionada penalmente en muchos países hasta más allá de la mitad del siglo XX. Actualmente, la huelga es un derecho fundamental consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966). El reconocimiento del derecho a huelga representó un triunfo para los trabajadores, ya que representó una prerrogativa para poder suspender los trabajos en el interior de una empresa

o establecimiento en que laboraran, ante la negativa a la negociación colectiva, las violaciones de las condiciones de trabajo, o el no respeto de las mismas; sin que esto implicase la terminación de las relaciones de trabajo o la comisión de un delito.

Entre los principios y reglas mínimas de conducta establecidos por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical en materia de derecho de huelga se encuentran los siguientes:

- a) la huelga como un derecho fundamental del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones), protegido en el ámbito internacional siempre que su ejercicio revista carácter pacífico;
- b) derecho reconocido de manera general a los trabajadores del sector público y del sector privado, con ciertas excepciones para el primer caso; una prohibición general de las huelgas de solidaridad sería abusiva;
- c) es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de seguridad y funcionamiento en todos los casos de huelga;
- d) son aceptables como condiciones para el ejercicio del derecho de huelga la obligación de dar un preaviso, la obligación de recurrir a la conciliación o a la mediación, el recurso al arbitraje *voluntario*, la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una cierta mayoría (en la medida en que no resulte en la práctica muy difícil o imposible el ejercicio del derecho de huelga), y la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga;
- e) las restricciones a los piquetes de huelga deben limitarse a los casos en que dejen de ser pacíficos y tales piquetes no deben impedir el ejercicio de la libertad de trabajo por los no huelguistas;
- f) la movilización forzosa de los trabajadores de una empresa o institución solo resulta admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad, tales como las situaciones de crisis nacional aguda;
- g) la contratación de trabajadores en sustitución de huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga, y solo es admisible, en caso de huelga, en un servicio esencial o en situaciones de crisis nacional aguda;
- h) no son objetables las disposiciones legislativas que prevén la deducción salarial de los días de huelga;
- i) debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido, y otros actos perjudiciales en el empleo a causa de la organización o participación en huelgas legítimas, en particular a través de procedimientos rápidos, eficaces e imparciales, acompañados de remedios y de sanciones suficientemente disuasivas;
- j) los principios de la libertad sindical no amparan las extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que supongan el incumplimiento de requisitos razonables de licitud, o que consistan en acciones de carácter delictivo; y
- k) las sanciones que se adopten en caso de extralimitación no deberían ser desproporcionadas con la gravedad de las violaciones.

### *XIX. Trabajadores al servicio del Estado*

El artículo 123 constitucional original no hacía diferencia entre trabajadores al servicio del Estado y trabajadores del sector privado; sin embargo, los trabajadores al servicio del Estado han contado con una normatividad diferenciada. En 1929, Emilio Portes Gil emitió un decreto en el cual en su artículo 3 regulaba a los trabajadores que contrataban las dependencias estatales. La Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores se regirían por las leyes del Servicio Civil que se expidieran al efecto en cada entidad. En 1937, el 27 de junio, Lázaro Cárdenas propuso a la Cámara Legislativa un Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. El 5 de enero de 1941, Ávila Camacho abroga el Estatuto de 1938 por otro nuevo.

Finalmente, el 7 de diciembre de 1959, se presentó una iniciativa de reforma al artículo 123 constitucional para crear el apartado “B”, relativo a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y territorios, estableciendo lo que no había hasta ese momento a nivel constitucional: una división y diferencia entre trabajadores en general y trabajadores al servicio del Estado. La iniciativa señalaba:

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza de la que liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro, mientras estos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre legalmente tutelado... De lo anterior se desprende la necesidad de comprender la labor de los servidores públicos dentro de las garantías al trabajo que consigna el antes citado artículo 123, con las diferencias que naturalmente se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas.

La división del artículo 123 constitucional en dos apartados fue aprobada finalmente el 5 de diciembre de 1960. Si bien es cierto que los servidores públicos tienen algunas prestaciones superiores, también lo es que tienen limitado su derecho de huelga, su normatividad excluye al personal de confianza, existe unilateralidad en el catálogo de puestos, unilateralidad para fijar salarios, unilateralidad para fijar condiciones generales de trabajo. Asimismo, existen limitaciones en materia de libertad sindical y de huelga.

El apartado “B” del artículo 123 constitucional fue reformado posteriormente en tres ocasiones. El 17 de noviembre de 1982, luego de la nacionalización de la banca, se estableció en una fracción XIII bis, que las instituciones de banca y crédito nacionalizadas regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en dicho apartado. Misma fracción reformada el 27 de junio de 1990, al ser privatizada nuevamente la banca, estableció que: “Las entidades de la Administración Pública federal que formen parte del sistema bancario regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto por el presente apartado”. Finalmente, el 20 de agosto de 1993 se incluye también en dicho apartado al Banco Central.

## XX. Jurisdicción laboral

Los trabajadores en caso de despido injustificado, señalaba el artículo 123 constitucional en su fracción XII original, tenían derecho a una indemnización de tres meses o al cumplimiento del contrato. Sin embargo, a partir de la fracción XXI del mismo artículo, los empleadores podían negarse a someterse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o a aceptar el laudo, siempre y cuando indemnizaran al trabajador por tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Es por lo que el 21 de noviembre de 1962 se reforma la fracción XXII del apartado “A” del artículo 123 que obliga a los patrones a someterse, en los casos de despido injustificado de trabajadores, a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a cumplir sus resoluciones, al señalar la reforma constitucional que la Ley determinaría los casos en que el patrón puede ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. La reforma obedecía a que, particularmente en el caso de los trabajadores mayores de edad, siendo despedidos nunca obtenían una indemnización que les permitiera vivir dignamente al no conseguir un nuevo empleo, debido a su edad, pues lo que más busca un trabajador es la estabilidad en el empleo.

La reforma más importante que se ha dado en materia de justicia laboral es la de 24 de febrero de 2017, que a través de la modificación del artículo 107 constitucional que desarrolla las competencias de los tribunales de la federación, establece ahora que “En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas [...]”. Por su parte, la reforma a la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 establece que:

La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Posiblemente se trata de la reforma más importante en los últimos años en materia de justicia laboral. Desde hace mucho tiempo atrás, juristas prestigiados como Héctor Fix-Zamudio y Jorge Carpizo habían remarcado la necesidad de hacer cambios en la materia, dado que hasta antes de la reforma de 2017 la justicia laboral en sus primeras instancias estaba a cargo del poder ejecutivo.

Las modificaciones introducidas con la reforma de 2017 fueron más allá, ya que se estableció la obligación de los trabajadores y de los patrones de acudir a una instancia conciliatoria, antes de dirigirse a los tribunales de trabajo. En el orden federal, la función conciliatoria va a estar a cargo de un organismo descentralizado y en el orden local o estatal a los centros de conciliación que se van a crear en cada entidad federativa.

Según se establece la conciliación deberá tratar de ayudar a que se resuelvan las controversias laborales sin tener que acudir a los tribunales. Desafortunadamente, las reformas realizadas a la LFT de 1 de mayo de 2019, que reglamentan la reforma constitucional, no establecen incentivos para la conciliación, permiten que la misma se dé también en la vía jurisdiccional (lo que va a inhibir la conciliación prejudicial) y crea un organismo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que nace como un órgano descentralizado sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (con la influencia que puede generar), en donde el titular lo nombra el Presidente de la República, luego de una terna enviada al Senado (lo que puede generar una posible subordinación a la figura presidencial) y cuya composición de su Junta de Gobierno se asemeja más a un órgano desconcentrado, situación que le puede restar autonomía técnica y administrativa.

### *XXI. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*

La reforma a la LFT de mayo de 2019 crea el organismo descentralizado, denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Se establece que en dos años el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones de registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo. Se establece también que los centros de conciliación y los tribunales locales iniciarán actividades en un plazo máximo de tres años, y que en cuatro años el Centro iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación al mismo tiempo que los tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación. Sin duda, las medidas tomadas por la reforma constitucional tienden a fortalecer la libertad sindical, la libre negociación colectiva y la representatividad auténtica de las organizaciones de trabajadores.

Para la OIT, el Estado tiene la responsabilidad de fijar el ordenamiento básico dentro del cual se desarrollarán las negociaciones y, si es necesario, de hacer respetar dicho ordenamiento, así como reservar a las partes interesadas la responsabilidad primordial de decidir en común el contenido de los contratos colectivos. Igualmente, señalan los órganos de control de la OIT, las instituciones encargadas de contribuir al fomento de la negociación colectiva, estudian los problemas generales que se presentan en la materia, preparan códigos de buenas prácticas y aconsejan a las partes en la solución de los problemas particulares con los que se pueden enfrentar. La institución encargada puede ser la Secretaría del Trabajo o un órgano que dependa de dicho ente, pero que cuente con autonomía en sus funciones. Los órganos consultivos con denominaciones como Consejo Económico y Social, Consejo Nacional de Trabajo o Comisión Consultiva de Trabajo, son instrumentos que han permitido fomentar la negociación colectiva.

En cualquier caso, independientemente de la naturaleza del organismo o sistema que se adopte. Es necesario que este tenga

[...] como objetivo primordial el fomento, por todos los medios posibles, de la negociación colectiva libre y voluntaria entre las partes; los interlocutores en la negociación deberían gozar de la mayor autonomía posible dentro del marco legislativo y el mecanismo administrativo que se establezcan en la materia, a los que puedan recurrir por voluntad propia y de común acuerdo, con el fin de facilitar la celebración de un convenio colectivo [...].

Sin embargo, las reformas secundarias introducidas en la LFT dejan ver que buscando fomentar la libertad sindical, la negociación colectiva y la representatividad sindical, el Gobierno, a través de las instituciones creadas, puede terminar controlándolas. Si bien el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un órgano descentralizado con autonomía administrativa y técnica:

- 1) De todos los modelos existentes en el mundo, se optó por hacer una posible copia de la *National Labor Relations Board* (NLRB) de los Estados Unidos de América, dado que, al igual que la NLRB, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral realiza conciliación, celebra elecciones sindicales, reconoce sindicatos y otorga idoneidad a los sindicatos como unidades de negociación en vista de celebrar un contrato colectivo. Además, legitima un contrato colectivo negociado por un sindicato, luego de cumplir ciertos requisitos.
- 2) El presidente del Centro va a ser nombrado por el presidente de la República, a través de una terna propuesta a la Cámara de Senadores. Se podría decir que el Senado lo va a nombrar, pero en realidad es el presidente quien selecciona a los integrantes de la terna, esto es, tiene tres candidatos y al Senado le corresponde la elección de uno de ellos.
- 3) Si bien el Centro es un organismo descentralizado, nace sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, situación que le puede generar cierta dependencia o subordinación al ministro en turno.
- 4) Su Junta de Gobierno está integrada en su mayoría por representantes de secretarías de Estado; asemejándose más a un órgano desconcentrado y alejándolo de uno descentralizado.
- 5) Dado que el Centro pertenece a la Administración pública, puede dar origen a recursos por la vía administrativa (al contar con facultades no estrictamente laborales), además de los jurisdiccionales; o incluso a recursos híbridos, entorpeciendo y retardando la libertad sindical y la libre negociación colectiva.
- 6) Si bien antes el registro sindical y de contratos colectivos era formalmente declarativo, pero realmente constitutivo, dado el control del Gobierno, ahora, con la reforma el registro de sindicatos y contratos colectivos, es eminentemente constitutivo. Un sindicato no existe y un contrato colectivo no es legítimo si no cuenta con el reconocimiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- 7) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral va a realizar la misma labor de control sindical que desempeñaba la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de contratos-ley, es decir, aquellos contratos que se firman a nivel de rama industrial (labor que hacía antes la Secretaría en comento, la va a hacer ahora el Centro). A pesar de que los sindicatos interesados hayan acreditado el requisito de mayoría (representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional), previamente autorizados por el propio Centro. A juicio del Centro, si “es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones

que puedan resultar afectados” (art. 409 LFT). No importa acreditar la mayoría en términos de la Ley Federal del Trabajo, lo que finalmente importa es la opinión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además, que es la Secretaría quien conduce la negociación, no los interesados. Su labor de tutela parece más bien de intervención.

- 8) Los centros de conciliación locales creados por la reforma sindical, al depender también del poder ejecutivo estatal, pueden terminar realizando las mismas funciones de control político que hasta el día de hoy vienen desempeñando las juntas locales de conciliación y arbitraje.

La Constitución mandata la creación de un órgano descentralizado para encargarse del registro de sindicatos y contratos colectivos, pero la reforma a la LFT crea un organismo que no solo registra, sino que establece también requisitos para reconocer un sindicato o contrato colectivo; en ese sentido, la LFT va más allá del mandato constitucional. Como se puede observar, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral termina legitimando tanto un sindicato, una elección sindical y un contrato colectivo. En consecuencia, pareciera que nos encontramos en una paradoja. La libertad sindical y la libre negociación colectiva, con la reforma secundaria quedan bajo la tutela del Gobierno, en el mejor de los casos, o bajo el control estatal, en el peor de los casos, debido a la manera en que es nombrado el titular del Centro, integrado y sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que depende del poder ejecutivo federal.

El tema no es menor. Buscando la libertad sindical, la representatividad y la libre negociación colectiva, se puede terminar minándola. La reforma legal tiene la buena intención de promover la libertad sindical y la libre contratación colectiva, pero la paradoja es que lo hace eliminándola. Las modificaciones a la LFT son, de alguna manera, un golpe de Estado técnico hacia los sindicatos.

Ningún sindicato es legítimo, ninguna contratación colectiva es representativa, hasta que no demuestren lo contrario, según las nuevas reglas aprobadas en la legislación sindical y hasta que el Centro no la declare, una vez que haya revisado los procedimientos por este creados. No hay contratación colectiva auténtica, ni representatividad sindical, hasta que el Centro la legitime. Quizás ahí está la transición de una noción jurídica, la representatividad sindical, a una más política, la legitimidad sindical, que diseña, controla y otorga el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. En el pasado, la legislación laboral se ha caracterizado por las buenas intenciones, pero con malos resultados. La reforma a la legislación secundaria de 2019, como antaño, busca tutelar derechos colectivos, pero podría terminar nuevamente controlándolos.

## BIBLIOGRAFÍA

*Acta Constitutiva de la Federación. Crónicas*, México, Secretaría de Gobernación- Cámara de Diputados y de Senadores del Congreso de la Unión-Comisión para la Conmemoración del Sesquicentenario de la República Federal y del Centenario de la Restauración del Senado, 1974.



- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, “Derecho del trabajo”, *El derecho en México. Una visión de conjunto*, México, UNAM, 1991, t. I.
- BASURTO, Jorge, *El proletariado industrial en México (1850-1930)*, México, UNAM, 1975.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1988, t. II: *idem. Derecho del trabajo I*, México, Porrúa, 1985.
- CUEVA, Mario de la, “La Constitución de 5 de febrero de 1857”, en IZQUIERDO Y DE LA CUEVA, Ana Luisa (comp. y semblanza de), *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva (Antología)*, México, UNAM-FCE, 1994.
- FERRER MUÑOZ, Manuel y LUNA CARRASCO, Juan Roberto, *Presencia de doctrinas constitucionales extranjeras en el primer liberalismo mexicano*, México, UNAM, 1996.
- FIX-ZAMUDIO, Héctor, “La Constitución y el estado social de derecho”, AA. VV., *El constitucionalismo en las postrimerías del siglo XX. La Constitución mexicana, 70 años después*, México, UNAM, 1988, t. V.
- GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, “Tres textos precursores en el constitucionalismo social”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Nueva Serie, año I, núm. 50, 1968.
- GONZÁLEZ OROPEZA, Manuel, “Comentario”, en GONZÁLEZ, María del Refugio (ed.), *La formación del Estado mexicano*, México, Porrúa, 1984.
- MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier, “Artículo 123”, AA. VV., *Ochenta años de vida constitucional en México*, México, IJ-UNAM-Cámara de Diputados, 1998.
- OIT, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, OIT, Ginebra, 1974.
- OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 66ª. Reunión, Fomento a la negociación colectiva Informe V (1), OIT, Ginebra, 1979.
- OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª. Reunión, 1994, *Libertad sindical y negociación colectiva*. Informe III (Parte 4B), OIT, Ginebra, 1994.
- OIT, La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5a. ed., OIT, Ginebra, 2006.
- RABASA, Emilio, *El pensamiento político del Constituyente de 1824 (integración y realización)*, México, UNAM, 1986.
- RABASA, Emilio, *La Constitución y la dictadura. Estudio sobre la organización política de México*, México, Cámara de Diputados-LVII Legislatura-Comisión de Asuntos Editoriales, 1999.
- REMOLINA, Roqueñí, *El artículo 123 constitucional*, México, IMSS, 2000 (particularmente la parte que transcribe los *Debates del Congreso Constituyente 1916-1917*).
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo*, México, Porrúa, 1990.
- ZARCO, Francisco, *Historia del Congreso Extraordinario Constituyente de 1856 y 1857*, t. I.
- ZARCO, Francisco, *Crónica del Congreso Extraordinario Constituyente (1856-1857)*, México, El Colegio de México, 1957.

*Alfredo Sánchez-Castañeda*



## REFORMAS

1. *DOF* 06-09-1929
2. *DOF* 04-11-1933
3. *DOF* 31-12-1938
4. *DOF* 18-11-1942
5. *DOF* 05-12-1960
6. *DOF* 27-11-1961
7. *DOF* 21-11-1962
8. *DOF* 14-02-1972
9. *DOF* 10-11-1972
10. *DOF* 08-10-1974
11. *DOF* 31-12-1974
12. *DOF* 06-02-1975  
Fe de erratas *DOF* 17-03-1975
13. *DOF* 09-01-1978
14. *DOF* 09-01-1978  
Fe de erratas *DOF* 13-01-1978
15. *DOF* 19-12-1978
16. *DOF* 17-11-1982
17. *DOF* 23-12-1986
18. *DOF* 27-06-1990
19. *DOF* 20-08-1993
20. *DOF* 31-12-1994
21. *DOF* 08-03-1999
22. *DOF* 18-06-2008
23. *DOF* 24-08-2009
24. *DOF* 17-06-2014
25. *DOF* 27-01-2016
26. *DOF* 29-01-2016
27. *DOF* 24-02-2017