

DOI:<https://doi.org/10.20983/reij.2023.1.7>

## EVOLUCIÓN DEL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO

## Development of the Labor System in Mexico

FECHA DE ENVÍO: 14 de septiembre 2022

FECHA DE ACEPTACIÓN: 22 de diciembre 2022

**RESUMEN**

A través de los años la regulación del trabajo en México ha sufrido profundos e importantes cambios que han determinado el rumbo del sistema laboral actual. El objetivo del presente artículo es identificar y realizar un análisis crítico de los acontecimientos históricos más relevantes en el establecimiento del sistema laboral en México. Se trata de una investigación cualitativa, analítica-sintética, con un diseño de investigación teórico-descriptivo, en la cual se recopiló y desglosó la información más relevante de cada periodo histórico mediante la técnica de revisión documental, para después analizar y estructurar la idea central a manera de síntesis. Entre los resultados más sobresalientes se encontró que, a pesar de los avances en el establecimiento del marco regulatorio laboral en México, este aún carece de una estructura sólida, ya que existen algunas lagunas jurídicas y vacíos legales, que marcan una posición desigual entre patrones y trabajadores, los cuales tienden a privilegiar los intereses políticos del gobierno en puerta, descuidando los objetivos nacionales para la defensa y tutela de los derechos del trabajo. Por lo que se concluye que las políticas, leyes y reformas del sistema laboral mexicano no deben favorecer tan solo a una sola clase o élite social, sino que estas deben de generar un beneficio tripartita, para fortalecer a las empresas, a la economía del país y, sobre todo, para garantizar el bienestar de los trabajadores.

**Palabras clave:** Sistema Laboral Mexicano; Trabajo; Reforma de Ley.

---

<sup>1</sup> Profesora e investigadora en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Correo electrónico: marisela.nava@uacj.mx. <http://orcid.org/0000-0002-0732-1099>.

# EVOLUCIÓN DEL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO

## ABSTRACT

Over the years, labor regulations in Mexico have profound and important changes, which have determined the course of the current labor system. This article carries out a historical review through the compilation of documentary information sources with the purpose of describing the different stages, as well as the main historical events of the development and evolution of the labor system in Mexico. The document begins with a chronological narration of the first decades of the 20th century, where key events for the regulation of labor law are highlighted, such as the strikes in Cananea and Río Blanco, the appearance of Article 123 of the Constitution and the promulgation of the Federal Labor Law in 1931 and 1970 respectively. Subsequently, the establishment of the neoliberal economic model in Mexico at the beginning of the eighties is highlighted, which marks a turning point for the labor reform process in the governments of Enrique Peña Nieto and Andrés Manuel López Obrador. Finally, it is concluded that the policies, laws and reforms of the Mexican labor system should not favor only a single class or social elite, they should generate a tripartite benefit to strengthen companies, the economy and to ensure the well-being of workers.

**Keywords:** Law reform; Mexican labor system; Work.

## INTRODUCCIÓN

**E**l trabajo, en términos generales, va más allá de una actividad económica para producir bienes, servicios o riquezas, pues representa un elemento clave para la subsistencia de las sociedades contemporáneas. Se trata de un proceso colectivo y complejo que abarca el ámbito económico, político y social, en donde cada una de estas áreas y su integración conforman un conjunto de relaciones sociales y políticas que dan lugar al surgimiento de un sistema de normas y principios, con el fin de vigilar, amparar y garantizar los derechos de quienes forman parte

de una relación laboral (Laurell, 1993). A lo largo de la historia, el mundo del trabajo ha sufrido importantes cambios a nivel mundial; México no ha sido la excepción, pues durante años el país ha atravesado por una serie de transformaciones que han determinado el rumbo del derecho del trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero establece que: “el trabajo es por tanto un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio” (Ley Federal del Trabajo [LFT], 1970, art. 3). Pero ¿bajo qué condiciones debe efectuarse este trabajo? La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos amplía este concepto y señala que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], 1917, art. 123). Desde esta perspectiva, las personas no solo tienen el derecho a trabajar, sino que el trabajo debe garantizar su dignidad como trabajadores y trabajadoras. La LFT, en su artículo segundo, proporciona una definición precisa de lo que se considera un trabajo digno:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado ci-

vil; 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 (LFT, 2022, art. 2).

Las regulaciones, así como las políticas públicas laborales, son un tema complejo y de gran preocupación en el país, ya que estas deben de encontrar el equilibrio perfecto entre dos de sus funciones esenciales; por un lado, velar los derechos e intereses de los trabajadores, y por el otro, apoyar la idea del aumento de la producción y competitividad de las empresas, para la generación de empleos y el crecimiento económico del país (LFT, art. 2., reforma, 2012). Sin embargo, en numerosas ocasiones las acciones del Estado tienden a favorecer, y en consecuencia, a perjudicar a alguna de las dos funciones. Tal es el caso de la reforma laboral 2012, en la cual bajo el amparo de la agenda de competitividad del país, se modificaron disposiciones importantes que estuvieron claramente orientadas a la salvaguarda de los intereses de las empresas, centrándose principalmente en la idea de la flexibilización de los mercados laborales (Anguiano y Ortiz, 2013). Hoy en día el discurso del actual sexenio presidencial, bajo la premisa de subsanar de manera parcial las omisiones o figuras a

favor de la flexibilización del mercado, ha implementado una serie de reformas estructurales inmediatas, que si bien representan un avance inicial en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, no logran resolver de lleno el problema de flexibilidad laboral, y algunas resultan tan complejas en su ejecución, que añaden una fuerte presión adicional al sector empresarial (Martínez, 2021).

El objetivo central del presente artículo de investigación consiste en realizar un análisis crítico de los acontecimientos históricos más relevantes en el establecimiento del sistema laboral actual. El artículo está compuesto por cuatro apartados principales. El primero se inicia con una narración cronológica de las primeras décadas del siglo XX, con el fin de identificar los acontecimientos clave para la regulación del derecho del trabajo, como las huelgas de Cananea y Río Blanco, la aparición del artículo 123 Constitucional y la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 y 1970, respectivamente. En el segundo se describen las iniciativas y el proceso de reforma laboral impulsado principalmente por la instauración del modelo económico neoliberal en México a inicios de los años ochenta. En los apartados tres y cuatro se explican los aspectos más relevantes de las reformas laborales de la última década, específicamente en los sexenios de Enrique Peña Nieto y Andrés Manuel López Obrador. En el último

apartado se incluyen las conclusiones generales del estudio.

## **PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XX**

Aunque las relaciones laborales han existido desde siempre, su regulación fue inexistente hasta principios de 1900, cuando aparecen las primeras normas jurídicas relacionadas directamente con el trabajo en los estados de Veracruz y Nuevo León; no obstante, ambos ordenamientos se enfocaban únicamente a cuestiones relacionadas con accidentes de trabajo (De Buen, 2015). La verdadera lucha que dio inicio a los primeros esbozos para legislar el derecho del trabajo en México tiene dos referentes clave: la huelga de mineros en Cananea, Sonora, y la huelga obreros textiles de Río Blanco, Veracruz, a comienzos del siglo XX. Durante la época de Porfirio Díaz, la principal fuente de riqueza en México era la tierra, la cual pertenecía a un sector privilegiado de la sociedad. Las condiciones de vida de los obreros y jornaleros, en esa época, eran sumamente precarias, ya que estos constantemente eran sometidos a largas y extenuantes jornadas de trabajo en condiciones infrahumanas a cambio de un salario raquítico, insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, en donde además, cualquier manifestación o protesta obrera eran constantemente reprimidas por los terratenientes (Jiménez, 2011). Fue entonces que, en 1906, trabajadores del sector minero de Cananea, Sono-

ra, debido a las condiciones deplorables de trabajo y la constante discriminación a causa de las diferencias, tanto salariales como de trato, entre trabajadores mexicanos y norteamericanos, estallaron en huelga, demandando condiciones más justas e igualitarias de trabajo. Un año después, en 1907, una huelga similar tuvo lugar en Orizaba, Veracruz, por los trabajadores textiles de Río Blanco. Ambas huelgas fueron momentos coyunturales en la historia del país, en donde un gran número de trabajadores, en defensa de sus derechos, fueron violentados y asesinados; hechos que sin lugar a dudas marcaron el comienzo del movimiento obrero en México (Serrano, 2021).

En 1909 se realizó por primera vez la asamblea de la Sociedad Mutualista y Moralizadora de Obreros del Distrito Federal (SMMyM), con la intención de formular una ley para la defensa de los derechos laborales, y a su vez, para mediar los conflictos entre patrones y trabajadores. Este fue el inicio de una etapa importante para las clases trabajadoras, ya que las heridas que dejaron las represiones de Cananea y Río Blanco no habían sanado aún y numerosas inconformidades prevalecían respecto a las condiciones laborales de salarios bajos, riesgos de trabajo, autoritarismo, entre otras, las cuales dieron lugar a numerosas protestas y manifestaciones por parte de los obreros en todo el país. La creación de la SMMyM permitió establecer

relaciones más armónicas entre el gobierno y los trabajadores, deteniendo las intervenciones autoritarias como las suscitadas en Cananea y Río Blanco (Ávila, 1993). Sin embargo, a pesar de sus débiles esfuerzos, el régimen de Porfirio Díaz no fue capaz de establecer una relación fluida entre el gobierno y los trabajadores, lo cual contribuyó a su caída tras la revuelta maderista (Ávila, 1998). Correspondió entonces a Francisco I. Madero hacer frente a la problemática laboral, para lo cual, entre 1911 y 1912, creó diversas organizaciones enfocadas a la defensa y salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Entre estas organizaciones figura el Departamento del Trabajo, creado el 18 de diciembre de 1911, el cual tendría un papel clave para la resolución de los conflictos en materia laboral, así como la Casa del Obrero en 1912 en la capital del país, la cual actuó como sindicato central, para exigir mejores condiciones laborales para sus trabajadores (Secretaría de Fomento, 2009).

Más adelante, en el año de 1917, durante la presidencia de Venustiano Carranza, aparece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, junto con el artículo 123, el cual decreta, por primera vez en la historia de México, los derechos de los trabajadores. Néstor de Buen, especialista en derecho laboral, señaló:

El nacimiento del artículo 123, es una especie de milagro político. Fue un acon-

tecimiento mundial, ya que nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores. Carranza, al promulgar la Constitución el 5 de febrero de 1917, regaló a los trabajadores un texto tutelar y formidable (Gamboa, 2008, p.10).

El artículo 123 Constitucional decretó por primera vez la fijación de una jornada laboral, el establecimiento de normas de seguridad social, la figura de la indemnización, así como el derecho a huelga; en otras palabras, estableció los cimientos de las leyes laborales en México; no obstante, aún quedaba un largo camino por recorrer. Con el paso del tiempo, se comenzaron a suscitar conflictos entre patrones y trabajadores para interpretar las nuevas disposiciones contenidas en la ley, por lo que fue necesario la creación de instancias conciliadoras denominadas Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje. Más adelante, en 1927, aparece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la encomienda de interpretar y resolver conflictos en el ámbito laboral a nivel federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [STPS], 2006). Cuatro años más tarde, en 1931, fue decretada la Ley Federal del Trabajo (LFT); cuyo objetivo central consistía en establecer los mecanismos que permitieran regular de manera más específica todos los aspectos relacionados con los derechos y las relaciones de trabajo, sin

descuidar los intereses nacionales ligados a la producción (León, 2011). Desafortunadamente, bajo este marco regulatorio solo se privilegió la protección de las fuentes de empleo de los trabajadores, es decir, al sector empresarial, otorgando a los trabajadores tan solo un esquema de derechos mínimos.

A pesar de los débiles esfuerzos por parte del Gobierno Federal en la defensa y tutela de los derechos de los trabajadores, a través de la LFT de 1931, el país continuó implementando acciones para garantizar el derecho del trabajo; por lo que en 1936, a raíz de la iniciativa de Lázaro Cárdenas, surge la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Aunque aparentemente la representación colectiva obrera frente a las autoridades de la CTM parecía ser un logro en materia laboral para el país, no tardó más que un par de años en desvirtuarse, convirtiéndose en un sindicato subordinado en velar por los intereses del Estado, sin la participación democrática y activa de los trabajadores, tal como ocurrió con su predecesora, la Confederación Obrera Mexicana (CROM) en 1918 (De Buen, 2015). Estas acciones causaron el descontento de un gran número de trabajadores, de manera que a causa de las numerosas demandas sociales del sector obrero, en 1940 el presidente Manuel Ávila Camacho anunció la reestructuración del Departamento del Trabajo, el cual se convertiría en la Secretaría deL Traba-

jo y Previsión Social, con el propósito de atender de manera más eficaz los retos y las múltiples necesidades que implicaba el nuevo sistema laboral (STPS, 2011). Tres años más tarde, en 1943, nace la Ley del Seguro Social, junto con el Instituto Mexicano del Seguro Social, para otorgar atención médica principalmente a los trabajadores mexicanos y a sus familias (CNDH, 2019).

A pesar de la existencia de ordenamientos, leyes e instituciones con el fin de garantizar los derechos laborales, creados hasta entonces, aún quedaban lagunas jurídicas y vacíos legales, los cuales representaban oportunidades para las empresas, para adaptar o modificar las condiciones de trabajo a su favor; tal como el desinvolucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones, los complicados e interminables trámites para hacer valer los derechos de huelga y la marcada posición desigual entre trabajadores y patrones. Por ello, durante el sexenio del presidente López Mateos se planteó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, para tratar de enmendar estos vacíos y mejorar la posición tan vulnerable en la que se encontraban los trabajadores en aquella época. El proceso de creación de la nueva ley fue prolongado, por lo que no fue hasta el gobierno del presidente Díaz Ordaz cuando este pudo ser concretado y entrar en vigor a finales de su mandato. La nueva Ley Federal del Trabajo, de 1970, derogó

por completo la LFT de 1931, logrando resarcir ciertos aspectos a favor de los trabajadores, como el principio *in dubio pro operarium*, y el otorgamiento de algunos derechos y prestaciones (indemnizaciones, aguinaldo, jornada laboral, salarios integrados, entre otros), no obstante omitió algunos elementos esenciales de la regulación laboral, por lo que no logró resolver el problema del corporativismo sindical (De Buen, 2015).

### **NEOLIBERALISMO E INICIATIVAS PARA LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO**

Años más tarde, la adopción del modelo económico neoliberal en México, en la década de los ochenta, ejerció una enorme presión para la intervención del Estado en flexibilizar las condiciones de trabajo, a través de una reforma a la LFT. En 1987, Carlos Abascal Carranza, dirigente de la Coparmex, propuso la idea de implementar una “nueva cultura laboral”, en donde figuraban por primera vez los conceptos de *outsourcing*, flexibilidad laboral y transparencia de sindicatos. Esta propuesta tenía como eje principal aumentar la productividad en el país, atendiendo las demandas del nuevo modelo económico e industrial. Un año más tarde, en 1988, cuando el presidente Carlos Salinas de Gortari asumió el poder, impulsó de manera activa la privatización y la apertura comercial de las empresas extranjeras al

país, por lo que no tardó en proponer una reforma sustancial a la LFT que favoreciera al sector productivo y en 1989 surgieron numerosos debates y propuestas para realizar diversas modificaciones a las normas laborales, las cuales, supuestamente, permitirían implementar la nueva cultura laboral mexicana (Roette, 1996). Por lo que bajo el marco de la reforma estructural, y de la tendencia neoliberal que transformó la economía y la sociedad mexicana, entre 1986 y 1992, el Estado mexicano se vio en la necesidad de flexibilizar los contratos colectivos de trabajo, en donde, además, surgieron cambios importantes en las condiciones de contratación y en la reglamentación de las relaciones laborales, debido a la privatización de varias empresas del país.

Sin embargo, dichas corporaciones fueron reestructuradas sin que fuera necesario cambiar la ley en materia laboral (Zapata, 2006). Fidel Velázquez, quien en aquel entonces encabezaba la central sindical obrera de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), se opuso rotundamente a la reforma laboral, ya que estaba convencido de que “la nueva cultura laboral daría al traste con los derechos laborales conseguidos por los trabajadores con muerte y sangre” (Salas, 2012, párr. 4). Por lo que, debido a presiones políticas y sindicales, y con el fin de no deslegitimar aún más su gobierno, la iniciativa propuesta por Salinas no prosperó.

Más adelante, en la vorágine neoliberal, México, Estados Unidos y Canadá, con la llegada del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, pusieron en la mesa de las discusiones cuestiones del ámbito laboral para el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, a través de la creación del Acuerdo de Cooperación Laboral, el cual permitiría a los países, por un lado, garantizar el cumplimiento de su legislación laboral enfocada en la mejora de las condiciones y los niveles de vida de los trabajadores, y por el otro, promover los objetivos de cooperación mutua para elevar la calidad y la producción. No obstante, la crisis económica de 1994 generó graves consecuencias en el mundo del trabajo, como el incremento del desempleo, que incidió en que el debate laboral binacional se suspendiera por un tiempo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Fue en 1995 cuando se retomaron algunas conversaciones referentes a la “nueva cultura laboral”, esta vez con un nuevo enfoque de velar no solo por los intereses patronales, sino también incluir los intereses de los trabajadores. Jesús Cervantes lo relata de la siguiente manera:

En agosto de 1995, llegó al PRI Santiago Oñate Laborde y con él, el cetemista Juan S. Millán, quien ocupó la cartera de secretario general del PRI. Inició entonces el diálogo entre el PRI y la CTM. Los artífices de entonces fueron Carlos Abas-

cal Carranza, por la Coparmex, y Juan S. Millán, por el Revolucionario Institucional, quienes se sentaron a la mesa para hablar. Era el gran evento: empresario y obrero discutiendo, proponiendo una mejora para producir mejor sin atentar contra los derechos de los trabajadores. La Coparmex retiró de la mesa su proyecto y lo cambió por su idea de la nueva cultura laboral, pero teniendo como eje no sólo la productividad, sino el respeto y atención a la dignidad de la persona humana, revalorando al trabajador para buscar una mejor capacitación que diera frutos con gran productividad (Salas, 2012, párr. 5).

Es así como a finales de 1995 se firmó el documento “Hacia una nueva cultura laboral” (Salas, 2012). Pese a que el Congreso congeló esta iniciativa, dicha propuesta sirvió como base para alcanzar acuerdos significativos sobre algunas reformas a las leyes de trabajo en temas como los contratos colectivos de trabajo, sindicatos y salarios mínimos; lo cual permitió que a través del diálogo se fortalecieran las relaciones entre patrones y trabajadores. Esta propuesta tuvo una influencia positiva no solo en México, sino que en 1999 influyó de manera importante en el proyecto “Trabajo decente” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues al igual que “la nueva cultura laboral”, se promovía el diálogo social entre trabajadores y patrones

en temas de promoción al trabajo digno, la protección social, seguridad e higiene, respeto a las normas laborales, con el fin de definir el rumbo del sector productivo, tanto para trabajadores como empleadores de varios países alrededor del mundo (Ardavin, 2009).

El sexenio del presidente Ernesto Zedillo atravesó grandes dificultades políticas, económicas y sociales, por lo que en ese periodo no hubo ninguna iniciativa para reformar la ley laboral, ya que la prioridad para el gobierno en ese momento estaba enfocada únicamente en la recuperación de la estabilidad política y económica del país (Cotonieto, 2020). Vicente Fox Quesada, desde el inicio de su campaña electoral, retomó el tema de la reforma laboral, pero una vez que llegó al poder “mantuvo sin alteración los acuerdos con el liderazgo corporativo de los grandes sindicatos y especialmente con la CTM” (Zapata, 2006, p. 84). Fue hasta finales del gobierno de Felipe Calderón, en abril de 2011, donde el PRI y el PAN se unieron para finalmente firmar el acuerdo que daría paso a la reforma laboral, pero en el último momento el PRI claudicó, debido a las contiendas electorales que estaban en puerta. Muchos fueron los intentos fallidos por modificar la ley laboral del país; no obstante, las presiones por reformar la ley se fueron acrecentando, por lo que en el año 2012, a finales del sexenio del presidente Felipe Calderón, la Cámara de Diputados apro-

bó en lo general el Decreto para reformar la Ley Federal del Trabajo, el día 27 de septiembre de 2012 (*La Jornada*, 2012).

## **REFORMAS LABORALES EN LA DÉCADA DE 2012 A 2022**

### *La Reforma Laboral 2012*

La reforma a la Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1 de diciembre de 2012, en donde 336 artículos de los 1010 que contiene fueron modificados, con el fin de facilitar el funcionamiento, y el buen desempeño de las empresas y aparentemente para optimizar las condiciones laborales dentro de las empresas, promoviendo el trabajo digno para las personas. Esto se logró a través de cinco principales ejes: “1) la creación de empleos, 2) la democracia sindical 3) el fortalecimiento de las facultades de las autoridades del trabajo, 4) la equidad, inclusión y no discriminación y 5) la modernización de la justicia laboral” (Quintana, 2016, párr. 15). La llegada de dicha reforma suscitó innumerables críticas, las cuales afirmaban que la reforma solo tenía como propósito abaratar los costos de la mano de obra beneficiando a la clase empresarial y que generaría más pobreza y más desigualdad para la clase obrera. Este tipo de declaraciones comenzaron a suscitarse con más frecuencia, ya que muchas de las modificaciones a la ley claramente apoyaban la creciente flexibilización en el trabajo, la cual desestabilizaba el modo de vida de los trabajadores, modi-

ficando sus condiciones laborales, e incluso sus procesos de reproducción social en los centros de trabajo (Méndez y Garduño, 2012). Tal es el caso de una de las figuras más polémicas incluidas en la reforma, el *outsourcing*, es decir, la tercerización del recurso humano, regulada en el artículo 15-A de la LFT. En aquel entonces en México numerosas empresas desde hace tiempo laboraban bajo este esquema, por lo que se vio la necesidad de incluir su regulación dentro de la ley, la cual propuso la figura de un “outsourcing responsable”, con el fin de que las empresas pudieran garantizar un trabajo digno para sus trabajadores (López y Velázquez, 2021). Como es bien sabido, el *outsourcing* genera grandes beneficios económicos a las empresas que lo utilizan, pues el ahorro en costos de reclutamiento, selección y capacitación, al igual que en el pago de impuestos, es significativo, lo cual les permite dedicarse más de lleno a sus actividades primarias, aumentando así su productividad. Sin embargo, el panorama es muy diferente para los trabajadores, ya que quienes laboran bajo este esquema, al no pertenecer directamente a la empresa, carecen de derechos, prestaciones, oportunidades de desarrollo y, sobre todo, de un sentido de pertenencia, lo cual puede provocar estrés, desmotivación así como altos índices de rotación en la empresa (Neffa, De la Garza y Muñiz, 2009).

Otra de las razones por las que se accedió a la aprobación de la reforma fue por los constantes alegatos que sostenían que la inversión de las empresas en el país, sería mucho mayor si disminuyeran los altos costos que generaba la contratación y el despido de un trabajador, ya que de no ser así el sector empresarial podría desplomarse. Fue por ello, que se modificaron los artículos 25 y 35 de la LFT, legalizando, los periodos de prueba o capacitación inicial para los trabajadores, a fin de poner a prueba las habilidades del trabajador, amparados bajo el argumento de que este periodo de prueba pueda ser visto como una oportunidad para que los trabajadores puedan capacitarse y obtener habilidades que les permitan desempeñar mejor su trabajo. Pese a los argumentos señalados por el gobierno fue evidente que la reforma estuvo orientada a favorecer a las empresas, pues mientras un trabajador labore bajo dichos esquemas de contratación, se encuentra en una posición más vulnerable, ya que es más fácil incurrir en su despido, sin responsabilidad para el patrón. Este factor genera incertidumbre en el empleado, pues al no existir un contrato fijo por tiempo indeterminado su estabilidad laboral desaparece (López y Velázquez, 2021). Antes de aprobar la reforma se hicieron varias afirmaciones acerca del impulso económico que éstas modificaciones traerían a México: una de ellas fue la del representante de la Organi-

zación para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), quien señaló “que dicha reforma mejoraría sensiblemente la posición de nuestro país en el entorno internacional” (Alcalde, 2013, párr. 1). Sin embargo, pese al aparente éxito de la reforma en la creación de más de 4 millones de empleos en el sexenio de Peña Nieto, esto no reflejó un verdadero crecimiento económico para el país, sino que solo se logró normatizar la flexibilización en el trabajo, lo cual se tradujo en la creación de numerosos empleos precarios la mayoría en el sector terciario o de servicios, bajo un esquema de subcontratación y contrataciones temporales, disminución de salarios, acción sindical débil, es decir, bajo un esquema de inseguridad laboral (Loria y Salas, 2019).

### **REFORMAS LABORALES EN EL SEXENIO DE LÓPEZ OBRADOR**

Desde el 2018, con la llegada de López Obrador al poder, surgieron numerosos debates desde el asiento presidencial en torno al descontento sobre los resultados de la política económica generada por la adopción del modelo neoliberal en las anteriores administraciones. Bajo la premisa de resarcir los daños causados por el neoliberalismo en las últimas décadas, el gobierno ha realizado una serie de cambios estructurales en la esfera de lo económico, político y social. El sector laboral no ha sido la excepción, ya que con el apoyo del

Congreso, con 120 votos a favor, en 2019 se hizo público el Decreto para implementar la nueva reforma laboral 2020 (OIT, 2020). Dicha reforma se sustentó en tres pilares fundamentales: 1) articular un nuevo y más eficiente sistema de justicia laboral, 2) garantizar la libertad y democracia sindical y 3) la creación de un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como mecanismo de conciliación (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2019).

El primer eje está contemplado en el artículo 684 de la LFT, incisos A hasta el E, en el cual se detallan cada una de las etapas de la conciliación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral. Entre los cambios más significativos, se encuentra el traslado de la función conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Centros de Conciliación Laboral y los Tribunales Laborales de cada entidad federativa. Los Centros de Conciliación son instancias, de carácter gratuito, encargadas de realizar en una primera fase la conciliación de conflictos laborales entre trabajadores y patrones con un tiempo máximo de resolución de 45 días (STPS, 2023); pasado ese tiempo, los casos no resueltos serán referidos a los tribunales laborales, los cuales, a través de un juicio oral y frente a un juez, serán los encargados de conciliar con un tiempo máximo de 6 meses, siguiendo las etapas de juicio estipuladas en la ley (LFT, 2022, arts. 870 al 891). El segundo eje hace referencia a la libertad de afiliación, así

como a la democracia en la elección de la representación sindical, a través del voto personal, libre y secreto, prohibiendo las antiguas votaciones a mano alzada y garantizando la representación proporcional de género, (LFT, 2022, arts. 371 y 371 Bis). Además este eje contempla lo referente a los contratos colectivos de trabajo, los cuales deberán estar respaldados por lo menos por el 30% de los trabajadores a través de una constancia de representatividad. Después de su adopción, cada patrón deberá entregar una copia gratuita del mismo a sus trabajadores, en donde cada dos años los trabajadores deberán revisar y aprobar de nuevo los contratos colectivos de trabajo; en caso de no estar de acuerdo, el sindicato podrá emplazar, a través de las figuras de huelga y prehuelga (LFT, 2022, arts. 390 y 400 Bis). El tercer eje representa uno de los elementos clave de esta reforma, por la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) un organismo federal, público, autónomo y descentralizado de la STPS. Entre sus funciones se destacan principalmente la conciliación laboral a nivel federal, el registro de sindicatos, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo federales, y la supervisión de los procesos de democratización sindical (STPS, 2023).

Además de los ejes ya mencionados, la transformación del modelo de regulación laboral ha incluido otras reformas y disposiciones laborales, tal como la reforma

al esquema de subcontratación, de los artículos 12 al 15 de la LFT, la cual entró en vigor en 2021, junto con la adición y derogación de algunas disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social, Ley del Infonavit, Código Fiscal de la Federación, entre otras legislaciones en materia de impuestos, en donde queda prohibida la subcontratación de trabajadores que formen parte del objeto social de la empresa. La reforma indica que este esquema de contratación solo será permitido para empresas que realicen trabajos especializados, es decir, que no lleven a cabo actividades referentes al objeto principal de la empresa. Estas deberán estar autorizadas por la STPS, las cuales deberán renovar dicha autorización cada tres años (STPS, 2019). De igual manera, se encuentra la reforma a la Ley del IMSS, aprobada en octubre de 2022 para la incorporación de las trabajadoras del hogar al IMSS (López y Velázquez, 2020). Por último, la recién aprobada reforma para aumentar de seis a doce días de vacaciones, como mínimo, para los trabajadores que cumplan un año de antigüedad, y el aumento de dos días laborables cada año hasta llegar a 20 (LFT, 2022, arts. 76 y 78). Existen otras disposiciones, que si bien no son parte de las reformas a la LFT, forman parte de los cambios del nuevo sistema laboral, como la creación e implementación de normas y protocolos para la protección contra la discriminación y violencia en el traba-

jo, los cuales incluyen la protección para víctimas de acoso y violencia sexual, así como la erradicación del trabajo infantil. También, se ha creado una política para fortalecer el salario mínimo, con aumentos del 51%, sobre todo en la frontera norte del país, así como el programa Jóvenes Construyendo el Futuro para impulsar habilidades y competencias que faciliten a los jóvenes integrarse con mayor facilidad al mercado de trabajo (STPS, 2021).

Aún es muy temprano para efectuar un diagnóstico sobre los posibles resultados del nuevo modelo laboral; no obstante, se ha suscitado una serie de opiniones en torno a dichas reformas. Por un lado, el reconocimiento de los avances y los esfuerzos por regularizar y fomentar el ejercicio democrático de los derechos colectivos (Hernández, 2022). Por el otro, el descontento por parte del sector empresarial, debido a lo complejo y, en ocasiones, incongruente involucramiento de los patrones en la adopción del modelo, lo cual genera confusión e incertidumbre sobre el futuro de las empresas. Sin duda, el nuevo modelo laboral pretende cambios muy ambiciosos, ya que el cumplimiento de dichas disposiciones implica un procedimiento muy complejo, tardío y costoso, pues requiere la creación de instituciones y capacitación de personal especializado en materia laboral. Lo que sí es seguro es que la aplicación del modelo en su totalidad tomará

tiempo y requerirá un esfuerzo colectivo para llevarse a cabo.

## CONCLUSIONES

El Estado, la sociedad y los mercados deben forjarse mutuamente, pues al momento de realizarse políticas públicas no deben considerarse como términos “divorciados”, sino como un núcleo integrador de la sociedad. Sin embargo, pese a la existencia de normas, leyes y ordenamientos para regular el mundo del trabajo, el sistema laboral mexicano no ha logrado del todo equilibrar las necesidades del sistema productivo con las del bienestar social de los trabajadores. En las últimas décadas el escenario ha resultado ser desalentador, pues como lo menciona Echeverría (2010):

...En nombre de la nación se hace un llamado a que trabajadores y actores políticos hagan sacrificios en aras de salvar a las empresas y de crear empleos, a cualquier precio. Esta postura refleja la dominación de la esfera económica, sobre lo político y lo social, lo cual pone a prueba el rol del Estado por ejemplo, ante el desafío de ajustar el marco jurídico a las nuevas formas de organización productiva sin socavar los derechos de los trabajadores (p. 49).

Durante las últimas cuatro décadas México se ha estado adentrando en un esque-

ma de flexibilidad laboral, en el cual se generan mayores oportunidades para las empresas, a través de la disminución de costos para la contratación y despido de los trabajadores, la reducción en el pago de impuestos, entre otros, lo cual se ha considerado como aliciente para impulsar el desarrollo; en este escenario, la acción del Estado comienza a perder su carácter directriz y las empresas pretenden ocupar un rol casi divino (Enriquez, 1992). Sin embargo, dicho sistema laboral ha demostrado ser insostenible, ya que lejos de producir un crecimiento económico para el país solo ha orillado a los trabajadores a laborar bajo esquemas precarios, acentuando el problema de la desigualdad económica y social en el país. Dadas estas circunstancias y como parte de una estrategia política de legitimación, se han realizado una serie de ajustes ambiciosos y apresurados, para reformar algunas regulaciones laborales del pasado. Sin embargo, los débiles intentos actuales de corregir el rumbo del sistema laboral no solo no han logrado ofrecer soluciones viables para resolver de lleno el problema de la desigualdad, flexibilidad y pobreza laboral, sino que además se han encargado de ejercer una presión adicional al sector empresarial al crear leyes, normas y protocolos que resultan sumamente complejos para su ejecución. Por lo antes señalado, la reforma laboral y las políticas públicas laborales aún carecen de una estructura sólida,

pues todavía existen grandes lagunas y problemas de fondo que no se han logrado resolver. El objetivo de una política pública es velar por los intereses de la mayoría, es decir, buscar el bien común. Si se favorece tan solo a una sola clase o élite social, se pierde el equilibrio y el sentido de la justicia social. Es por eso que debe repensarse y hacer los cambios pertinentes, con el fin de generar un beneficio tripartita, es decir, fortalecer a las empresas, a la economía del país y, sobre todo, garantizar el bienestar y la dignidad del trabajador.

## REFERENCIAS

- Alcalde, A. (2013). A un año de la reforma Laboral. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/2013/11/30/opinion/015a2pol>
- Anguiano, A. y Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *Revista El Cotidiano*, Vol. 182, pp. 95-104. Universidad Autónoma Metropolitana. ISSN: 0186-1840. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32529942010.pdf>
- Ardavin, B. (2009). La nueva cultura laboral: filosofía de Carlos Abascal. *Revista Bien Común*. ISSN: 1870-0438. <https://biblat.unam.mx/es/revista/bien-comun/articulo/la-nueva-cultura-laboral-filosofia-de-carlos-abascal>
- Ávila, F. (1993). La Sociedad Mutualista y Moralizadora de Obreros del Distrito Federal (1909-1911), *Historia Mexicana*, v. XLIII, pp. 117-154. <file:///Users/uacj/Downloads/2275-Art%C3%ADculo-2199-1-10-20160406.pdf>
- (1998). Organizaciones, influencias y luchas de los trabajadores durante el régimen maderista, pp. 121-170. <http://www.ejournal.unam.mx/ehm/ehm18/EHM01805.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2019). *Se promulga la ley de seguridad social del IMSS*. <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-ley-de-seguridad-social-base-del-instituto-mexicano-del-seguro-social#:~:text=El%2019%20de%20enero%20de,la%20Ley%20del%20Seguro%20Social>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Última reforma publicada: DOF 18-11-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cotonieto, E. (2020). Evolución de la seguridad social en México y su relación con el contexto socioeconómico nacional (1900-2020). *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(7), 740-762. <https://dx.doi.org/10.19230/jon-npr.3511>
- De Buen, N. (2015). El sistema laboral en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/10.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2019). Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Poder Ejecutivo y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)
- Echeverría, M. (2010). La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Chile: Dirección del Trabajo.
- Enriquez, Eugène (1992). L'entreprise comme lien social, un colosse aux.

- Gamboa, C. (2008). Artículo 123 Constitucional. Estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas. Cámara de Diputados, LX legislatura, México. <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>
- Hernández, E. (2022). OIT felicita a México por reforma laboral, pese a contexto de incertidumbre. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/oit-felicita-a-mexico-por-reforma-laboral-pese-a-contexto-de-incertidumbre/>
- Jiménez, S. (2011). El movimiento obrero durante el Porfiriato (1877-1911) y la Revolución mexicana (1910-1920). [http://www.sntsg.segob.gob.mx/en/Sindicato/El\\_Movimiento\\_Obrero\\_durante\\_el\\_Porfiriato\\_y\\_la\\_Revolucion\\_Mexicana](http://www.sntsg.segob.gob.mx/en/Sindicato/El_Movimiento_Obrero_durante_el_Porfiriato_y_la_Revolucion_Mexicana)
- Laurell, A. (1993). La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores, en: C. Laurell (ed.), *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- León, F. (2011). México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931. *Foro Internacional*, 336-355.
- Ley Federal del Trabajo [LFT] (1970, 1 de abril). Última reforma: 27 de diciembre de 2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.
- Ley Federal del Trabajo [LFT] (2012, 9 de abril). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970, México. [https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_FT.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf)
- Ley Federal del Trabajo [LFT] (2022, 27 de diciembre). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970, México. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Méndez, E. y Garduño R. (2012). Aprobado en lo general, dictamen que avala la reforma de Calderón. México. *Periódico La Jornada*. <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/27/politica/003n1pol>
- López, E. y Velázquez, D. (2021). Una comparación de la reforma laboral del 2012 y del 2019. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 10(19), 25-32. <https://doi.org/10.29057/icea.v10i19.8037>
- Loria, E. y Salas, E. (2019). México: reforma laboral (2012), una formalización empobrecedora. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*. Volumen 13. ISSN digital: 0719-0891 e ISSN impreso: 0718-3933. <https://rches.utem.cl/articulos/mexico-reforma-laboral-2012-una-formalizacion-empobrecedora/>
- Martínez, P. (2021, 01 de junio). Reforma laboral corre riesgo de convertirse en letra muerta: especialistas. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/empresas/Reforma-laboral-corre-el-riesgo-de-quedar-en-letra-muerta-especialistas-20210601-0022.html>
- Neffa, J. (2009). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Compilado por Julio

- César Neffa; Enrique de la Garza Toledo; Leticia Muñiz Terra. 1a ed. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO: CAICYT, 2009. Grupos de trabajo de CLACSO. ISBN: 978-987-1543-25-0.
- Ocampo, R. (2022). Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas. *Espiral (Guadalajara)*, 29(84), 9-42. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-05652022000200001&lng=es&tln-g=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652022000200001&lng=es&tln-g=es).
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/intserv/working-papers/wp015/index.html>
- Quintana, L. (2016). Crisis neoliberal y reforma laboral en México. *Cuadernos del Cendes*, 33(93), 113-123. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082016000300007&lng=es&tln-g=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082016000300007&lng=es&tln-g=es).
- Roette, R. (1996), *El desafío de la reforma institucional en México*, Ed. Siglo XXI, p. 55.
- Salas, J. (2012, 15 de septiembre). Reforma laboral y el fantasma de Abascal. *Noroeste Culiacán*. <https://www.noroeste.com.mx/opinion/malecon-mazatlan/reforma-laboral-y-el-fantasma-de-abascal-ETOP79215>
- Secretaría de Fomento. (2009). *Boletín de la Secretaría de Fomento, Parte 5, 1907*, Universidad de Texas.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2006). *Reseña histórica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*. <http://www.stps.gob.mx/librosblancos/libroblancodelaJFCA/LibroBlancoObraJFCA20063resena.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2011). *Historia de la dependencia* [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes\\_somos/quienes\\_somos/historia\\_stps.htm](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2019). *Estrategia de inspección laboral permite combatir subcontratación ilegal*. Boletín número 196/2019. <https://www.gob.mx/stps/prensa/estrategia-de-inspeccion-laboral-permite-combatir-subcontratacion-ilegal-227055?idiom=es>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2021). *Comunicado en 3 años, se ha construido una política laboral de equidad y justicia, que elimina los abusos del pasado*. Boletín número 083/2021 <https://www.gob.mx/stps/prensa/en-3-anos-se-ha-construido-una-politica-laboral-de-equidad-y-justicia-que-elimina-los-abusos-del-pasado?idiom=es-MX>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). *Los tres ejes de la reforma al sistema de justicia laboral y negociación colectiva*. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes\\_reforma#sistema\\_justicia\\_laboral](https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#sistema_justicia_laboral).
- Serrano, A. (2021). Ideas precursoras del Derecho Laboral mexicano. Poder Judicial del Estado de México, Escuela Judicial del Estado de México, 11, 539-544. <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/180>

Zapata, F. (2006). La negociación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (1989-2005). Foro Internacional, ISSN: 0185-013X.