

¿A DÓNDE VA EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO?

Where does the Mexican labor law go?

Guillermo Luevano Bustamente¹

Resumen

Simbólicamente, el 1 de mayo de 2019 se publicó una muy anunciada reforma a la legislación laboral mexicana que materializa un cambio constitucional de 2017. Entre otros aspectos, dicha modificación concretó el fin del tripartismo en la justicia laboral, más que la conclusión de un ciclo es una etapa más en el desmantelamiento de los derechos sociales mexicanos. En general, el derecho del trabajo mexicano se encuentra en un momento de profundas transformaciones que desmontan su carácter protectorio. Desde hace al menos tres décadas inició una ofensiva de elites patronales y gubernamentales contra los mecanismos y dispositivos de auxilio a la clase obrera que se concreta en las recientes reformas legales que desconocen la desigualdad de las partes en la relación productiva las cuales implican una especie de regresión liberal. Con la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por tanto del tripartismo, en la reforma laboral constitucional de 2017 se reconoce formalmente el fin del derecho del trabajo como disciplina social en México. La reconfiguración del Congreso de la Unión en el país puede implicar una nueva discusión sobre el futuro del derecho laboral, sin certeza sobre sus características.

Palabras-chave: Derecho laboral; Refomas; Constitución.

Abstract

Symbolically, on May 1, 2019, a highly announced reform of Mexican labor legislation was published that materializes a constitutional change of 2017. Among other aspects, this modification marked the end of tripartism in labor justice, rather than the conclusion of a cycle It is another stage in the dismantling of Mexican social rights. In general, Mexican labor law is at a time of profound transformations that dismantle its protective character. For at least three decades, an offensive by bosses and government elites against the mechanisms and devices to help the working class began, which is concretized in the recent legal reforms that ignore the inequality of the parties in the productive relationship which imply a kind of liberal regression With the disappearance of the Conciliation and Arbitration Boards, and therefore of tripartism, the end of labor law as a social discipline in Mexico is formally recognized in the 2017 constitutional labor reform. The reconfiguration of the Congress of the Union in the country may involve a new discussion about the future of labor law, without certainty about its characteristics.

Keywords: Labor law; Reforms; Constitution.

¹ Licenciado en Derecho, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Maestro en Historia, El Colegio de San Luis. Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social sede Occidente en Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Mexico. Profesor Investigador Tiempo Completo Nivel V en el Posgrado de la Derecho de la UASLP. Mail: guillermo.luevano@uaslp.mx

1. PREÁMBULO

Hay un relato comúnmente aceptado en la doctrina del derecho laboral en México.

Suele decirse que tiene un carácter marcadamente obrerista, por su configuración estructural y por ser resultante del proceso revolucionario de 1910. Desde la Constitución de 1917, luego en la promulgación de la Ley del Trabajo en 1931, las elites políticas mexicanas presumían el carácter protector de la legislación laboral a favor de la clase trabajadora. En la actualidad, sin embargo, encontramos otro tipo de normatividad, lejos del proteccionismo obrero más bien es posible que estemos ante una regresión liberal que desconsidera las desigualdades sociológicas del mundo del trabajo y pretende desmontar un andamiaje complejo que se consolidó durante la primera mitad del siglo XX, so pretexto del burocratismo y la impracticidad en la aplicación y tratamiento de la justicia laboral.

En noviembre de 2012 fue reformada la Ley Federal del Trabajo en México. La modificación legal incorporó formas de contratación que ya se llevaban a cabo en la práctica, pero que contravienen principios fundamentales del derecho laboral.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo reconoció modalidades de contratación flexibilizada e institucionalizó la precarización de las prestaciones sociales. Se crearon formas para conveniar relaciones laborales “por capacitación inicial” y “a prueba”, se ha disminuido la estabilidad en el empleo con el tope fijado a la reivindicación por salarios caídos.

Casi paralelamente se han aprobado reformas a otros ordenamientos normativos que desprotegen a la clase trabajadora y que vulneran la esencia del artículo 123 constitucional. Por ejemplo, se modificó el régimen laboral del personal docente, se han gravado fiscalmente prestaciones sociales, se precarizó el empleo, se “legalizó” el despido injustificado del personal en las áreas de Seguridad Pública. En resumen, en los años recientes se contrajo el derecho del trabajo en México. Eso sin contar los embates del Estado mexicano y de las empresas transnacionales contra el sindicalismo y especialmente contra el democrático.

La legislación mexicana referida al trabajo, antes presentada discursivamente como promotora de los derechos sociales, como precursora del nuevo constitucionalismo social del siglo XX, hoy contiene más bien excepciones a la

regularidad que prometía el artículo 123, en detrimento de la clase trabajadora, como se verá.

En 2017 el presidente de México impulsó otra reforma laboral a espaldas de las representaciones en las relaciones de trabajo y de la academia. La modificación se insertó en una serie de cambios en “justicia cotidiana” e implica, entre otras cosas, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el fin del tripartismo, la reincorporación de los procesos laborales a la justicia ordinaria y quizá, el fin del principialismo laboral discursivamente proteccionista de la clase obrera.

En 2018 se llevaron a cabo las elecciones federales y concurrentes en el país, de las que resultó una reconfiguración en la composición de las Cámaras legislativas y en la titularidad de la presidencia de la República. A decir del presidente de la República, Andrés Manuel López Obrador, con su gestión se iniciaba la Cuarta Transformación (4T) de la vida pública en México (la Independencia sería la primera; la Reforma, la segunda; y la Revolución, la tercera). La Cuarta Transformación se caracterizaría, por lo pronto en el discurso, por ser la contención y reorientación del modelo neoliberal vigente en el país desde los años 80 del siglo XX.²

La expresión partidista mayoritaria se había pronunciado públicamente por el respeto a los derechos laborales, por lo que se abrió una expectativa de modificación al marco normativo al respecto, no obstante, el resultado de la modificación que finalmente se concretó en 2019 se insertó en cierta continuidad con las tendencias de los gobiernos neoliberales de los que prometía distanciarse.

2. REVISANDO LA HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO

En la tradición doctrinal mexicana del siglo XX las normas laborales fueron concebidas como parte del derecho social a fin de distinguir una protección especial para los “grupos débiles” de la sociedad como los obreros, campesinos e indígenas (TRUEBA URBINA, 1954, pp. 83-84). Esto es, por la dificultad de identificar al derecho requerido para regular las relaciones del trabajo dentro de alguna de las dos expresiones clásicas del derecho romano, público y privado, se consideró conveniente una tercera división en la organización conceptual de la ciencia jurídica: el derecho social.



En México, el diseño de los mecanismos de justicia laboral, tanto sustantivos como procedimentales se presentaron, tras el proyecto Revolucionario de 1910, como obreristas, porque incluían fórmulas derivadas del principio protectorio para la clase trabajadora como la suplencia de la deficiencia de la queja que deben realizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o que la carga de la prueba debe recaer principalmente sobre la parte patronal, y también el hecho de que esa instancia decisoria se configure no como un juzgado simplemente, sino mediante la representación triple y plural, de la patronal, el gobierno y la parte trabajadora. En conjunto, la historia del Derecho del trabajo mexicano ha sido relatada como una conquista de la clase obrera que arrancó prerrogativas al Estado liberal burgués (DE LA CUEVA, 1977, p. 10).

Sin embargo, una lectura crítica de esa historia de las leyes del trabajo en México desvela que en ciertos momentos fue más bien la clase patronal la que se benefició de la regulación jurídica de las condiciones de trabajo. No sólo por lo que identifica Nestor de Buen (DE BUEN LOZANO, 1974, p. 57), que la Constitución Política de 1917 y luego la Ley Federal del Trabajo de 1931, incluyeron también derechos para la parte patronal, sino porque en los años posteriores a la Revolución mexicana y tras la emergencia de un movimiento obrero organizado en el país, una de las formas más efectivas para contener las expresiones de radicalismo, o de disidencia respecto al sindicalismo oficialista, fue el impulso a leyes laborales, primero locales, luego la federal. En muchos casos fueron las Cámaras y sindicatos empresariales quienes más exigieron del gobierno mexicano la promulgación de leyes en materia del trabajo, sobre todo procedimentales, que pusieran trabas a la reiteración de manifestaciones, estallamientos de huelga, boicots, y otras formas mediante las que el sindicalismo obrero anarquista y comunista reivindicaba sus demandas. (LUÉVANO BUSTAMANTE, 2008, p. 67)

Además, esa conformación tripartita y los medios procedimentales de los que supuestamente dispone la clase trabajadora en la realidad no funcionan o funcionan deficientemente. Las representaciones obreras recaen por lo común en dirigencias de sindicatos corporativos, oficialistas, pro-patronales o pro-gobiernistas que las vuelven ineficaces. Es frecuente que los mecanismos protectorios que estipula la

² Para mayor abundamiento se remite a los discursos y conferencias de prensa matutinas diarias del Presidente de la República en Página de la Presidencia del Gobierno de México <https://www.gob.mx/presidencia/que-hacemos>, consultada el 12 de julio de 2019.

legislación del trabajo en la práctica sean omitidos, dolosamente ignorados por las autoridades laborales que se conducen por criterios de “eficiencia” y “rendición de resultados” como si la justicia laboral se impartiera a destajo, lo que genera que en aras de la agilización de los trámites en los juicios dichas autoridades soliciten que se presenten las demandas, pruebas y promociones por escrito, aunque la Ley contempla que en los juicios de orden laboral se puede concurrir en forma verbal; aunado a ello, la titularidad de las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas suele estar a cargo de líderes empresariales o sindicales oficialistas, lo que las vuelve escasamente obreristas, rondando en los criterios de interpretación jurídica en un desapego a los principios doctrinales de la disciplina.³

De modo que el carácter obrerista de la legislación laboral es sumamente relativo, obstaculizado por lo común por prácticas pro patronales o pro gubernamentales, que tienen que ver con el menosprecio por los derechos sociales y su instrumentación. Pisarello sugiere que la desigualdad está detrás de la inobservancia de dichos derechos, y también la indebida jerarquización que coloca como prioritarios a los derechos liberales, individuales, por encima de los colectivos, entre otras causas. (PISARELLO, 2007).

Desde esta perspectiva, la Reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo no necesariamente es una regresión, en sentido político, como lo es jurídicamente, sino la continuación de un proceso de desregulación más que de pura flexibilidad laboral. Por un lado, implicó el reconocimiento formal del empleo terciarizado o por intermediación que conocemos con el anglicismo de “outsourcing”, so pretexto de que ya existía en la realidad y era necesario incluir en la ley la figura a fin de otorgar una cierta regulación.⁴ Por otro lado se contemplan ahora formas de “negociación” precarizadas como los contratos “a prueba” y “por capacitación inicial” que disminuyen la estabilidad en el empleo y posibilitan prácticas empresariales como la rotación, la evasión de obligaciones relacionadas con la seguridad social como el pago de cuotas, prestaciones, etc. Aunque para que se realicen contratos con estas modalidades la Ley estipula condiciones mínimas, su inclusión se inserta en una

³ Dichas experiencias son recuperadas por el autor, con base en la propia experiencia de postulación en materia laboral, pero hay indicios de que el escenario es semejante en el país entero.

⁴ Ley Federal del Trabajo, http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html, consultada el 25 de mayo de 2015

tendencia mayor hacia la desregulación de las relaciones de trabajo en México, como se verá.

3. REGRESIONES LIBERALES: PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO

En el ámbito laboral, en México comenzó a implementarse un modelo de relaciones laborales flexibilizadas a partir de 1982, con la llegada del modelo económico librecambista que privilegia la desregulación del trabajo. La flexibilidad no es un concepto unívoco, se utiliza para designar una serie de transformaciones que se han venido sucediendo en México impulsadas por el gobierno federal y los organismos empresariales. Principalmente, la noción se refiere a la desregulación, que implica un menoscabo en los derechos laborales, una mayor intervención de la gerencia en las relaciones de trabajo y una disminución del poder real de negociación de los sindicatos. (DE LA GARZA TOLEDO, 2003, pp. 161-162).

Entre 1984 y 1992 se impulsaron cambios en los contratos colectivos de muchas empresas decididos en forma unilateral por los patrones. El modelo contractual que guiaba la flexibilización, era el de las maquilas del norte del país. Ahí la flexibilidad se entendía como una desregulación que favorecía la ganancia de las empresas. En esa industria maquiladora del norte del país se implementó un sistema de incentivos que significó una especie de flexibilización consensuada o negociada. Dicho sistema pretendía inculcar en los trabajadores una identidad con la empresa y valores de compromiso y lealtad. (DE LA O MARTÍNEZ; DE LA GARZA; MELGOZA, 1998, p. 295). El modelo flexible se fue consolidando por el respaldo que le dio el gobierno federal a través su aparato de justicia laboral. Pese a algunas excepciones como la del Sindicato de Telefonistas que logró cierta interlocución con la empresa. (DE LA GARZA TOLEDO, 2003, p. 163).

Un momento clave en la consolidación del modelo flexible fue el inicio de las negociaciones en 1995 entre la CTM y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) para “aumentar la productividad”. Dichas negociaciones culminaron con la firma de los acuerdos de la Nueva Cultura Laboral en 1996, que



no es más que la aceptación bilateral del modelo flexibilizado de relaciones de trabajo auspiciado por el gobierno federal.⁵

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 implicó la concreción de un proyecto de flexibilización y precarización del empleo. Durante el siglo XX la legislación laboral mexicana tránsito rápidamente de una primera etapa de reconocimiento expreso, aunque fuera solo en el plano discursivo, de los derechos sociales, específicamente los laborales, a la inaplicación selectiva y obstaculización de la justicia en materia del trabajo, hasta finalmente desregular las relaciones de trabajo convirtiendo las antiguas excepciones en la nueva normalidad, como se verá.

La precarización del empleo es uno de los efectos en la legislación laboral del macroproceso que llamamos globalización. Como dice Estevez Araujo (2006), “la mundialización de la producción ha llevado consigo la flexibilización del mercado laboral, la externalización de determinadas actividades, la deslocalización de las plantas productivas”. El mundo del trabajo ha sido modificado, cada vez el empleo queda más lejos, hasta 2014 60% de las personas trabajadoras en México no cuentan con seguridad social y se desempeñan en modalidades de empleo informal, esto es, sin prestaciones.⁶

La disminución de los alcances y protección en la Ley de los derechos sociales, y del trabajo en particular, han llevado a sostener que se les ha reducido a “derechos de papel”. (CAPELLA *apud* HERNÁNDEZ CERVANTES, 2014, p. 214). Además otro proceso paralelo desgaja los derechos laborales para orientarlos de nueva cuenta a los criterios civilistas. (HERNÁNDEZ CERVANTES, 2014, p. 215). De ahí el énfasis en las formas de contratación individual en oposición a la contratación colectiva, la profusión de los contratos de protección patronal, los criterios de interpretación liberales en los juicios laborales, la reducción de la esfera de actuación del Estado, y por supuesto, la desregulación de las relaciones productivas, en beneficio de las grandes empresas. Como apunta Pisarello:

Pese a la vigencia formal e incluso a la extensión de los derechos sociales en muchas Constituciones y tratados internacionales, lo que en la práctica se ha impuesto es su progresivo vaciamiento normativo a manos de una nueva *lex mercatoria*, cada vez más global, que ha debilitado de manera sensible su eficacia vinculante y, con ello, el alcance mismo del principio

⁵ Página de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/cult_lab.html, consultada el 12 de octubre de 2017

⁶ Página del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, <http://www.coneval.org.mx/>, consultada el 3 de diciembre de 2015

democrático y del Estado de derecho (PISARELLO, 2007, p. 13).

4. REFORMAS EN MATERIA DEL TRABAJO

Si bien no todos los cambios jurídicos en materia laboral de los años recientes en México se han concretado propiamente en la Constitución sino en la Ley Federal del Trabajo o en otros ordenamientos, se han modificado criterios y elementos claves en la antigua protección al trabajo. Algunos de estos cambios posteriores fueron concretándose en otros ámbitos pero de forma directa o colindante han afectado derechos laborales.

Nos referiremos entonces a tres momentos: los cambios en la Ley Federal del Trabajo, los cambios en otras Leyes o la propia Constitución, y la agudización de la precarización de empleos ya desregulados aún sin haber sido reformados recientemente en la legislación.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012, incorporó dos formas de contratación no estables: el contrato a prueba y el contrato por capacitación inicial.⁷ Dichas modificaciones contravienen el antiguo criterio de la continuidad y el derecho a la estabilidad laboral, en aras de promover la inversión, la generación de empleos y el crecimiento económico. Esas modalidades tampoco han paliado eficazmente la pobreza laboral, en los años recientes ha disminuido el desempleo, pero el empleo que se genera es informal.⁸

A su vez, la reciente reforma fiscal en México de 2013 contempla gravámenes sobre contribuciones patronales pero que incidían en prestaciones sociales o directamente sobre prestaciones laborales.⁹ Bajo el argumento de la nueva tributación es previsible que las empresas reduzcan o disminuyan, con perjuicio a las y los trabajadores, esas prestaciones. Si bien las que se hallen consagradas en contratos laborales, individuales y colectivos habrían de ser respetadas y salvaguardadas, es también muy común que la legislación laboral sea aplastada por el peso de los poderes económicos. Con dicha reforma hacendaria se han establecido gravámenes a las contribuciones que hacen los patrones en bonos de

⁷ Artículos 39-A y 39-B de la Ley Federal del Trabajo, reformada el 30 de noviembre de 2012.

⁸ Página de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>, consultada el 25 de noviembre de 2015

⁹ Página del Sistema de Administración Tributaria http://www.sat.gob.mx/fichas_tematicas/reforma_fiscal/Paginas/default.aspx, consultada el 21 de noviembre de 2014

productividad, asistencia y puntualidad, que suelen ser compensatorios o complementarios al salario; a la cuota obrera que asumía la parte patronal; a la parte que correspondía a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades; a los vales de despensa, antes deducibles al 100% hoy solo en 53%.¹⁰ Es altamente probable que todos estos beneficios vayan desapareciendo en las nuevas relaciones de trabajo, a fin de evitar las contribuciones fijadas. Estas modificaciones si bien se refieren al ámbito fiscal, disminuyen los complementos salariales que en forma de bonos y compensaciones pudieran entregar las patronales.

Otra afectación para la población trabajadora se dirigió al personal de seguridad pública, en los términos siguientes del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante una reforma de junio de 2008:

XIII. [...]

XII. [...]

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados 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 sólo 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. [...]¹¹

Como puede verse, aun en tratándose de un despido injustificado y que la persona afectada lo demuestre en juicio, no tendrá derecho a su reinstalación y el Estado solo deberá liquidar las prestaciones e indemnización. En una lógica de prelación de derechos, el criterio antepone el argumento de la Seguridad a los derechos laborales, en este caso la estabilidad en el empleo fue abatida para un grupo amplio de trabajadores y trabajadoras del Estado.

La llamada “Reforma Educativa” de 2013 que modificó el artículo 73 de la Constitución General de la República¹² para otorgar al Congreso de la Unión la facultad de decidir sobre el Servicio Profesional docente, atribuyéndole a un Poder,

¹⁰ Página del Sistema de Administración Tributaria http://www.sat.gob.mx/fichas_tematicas/reforma_fiscal/Paginas/default.aspx, consultada el 21 de noviembre de 2014

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

que no es parte en las relaciones de trabajo, la capacidad de decidir sobre las condiciones laborales. Esta vulneración al derecho laboral y sindical del personal magisterial se acentuó en la Ley General de Servicio Docente¹³ que condiciona la estabilidad en el empleo a mecanismos de evaluación a los que no se sujeta a ningún otro cargo de la administración pública, constituyendo una excepción indebida, que en este caso privilegia en el discurso la “calidad educativa” por encima de los derechos laborales.

Finalmente, so pretexto de sus características peculiares, desde 1959 la Ley Federal del Trabajo contiene en su Título Sexto una regulación específica a lo que llama “Trabajos especiales”¹⁴ que se constituyen como excepción a la regulación general del artículo 123 constitucional, de los principios generales de interpretación, y, por lo tanto, de su protección jurídica.

Entre las diversas actividades que ahí se incluyen destaco dos que actualmente, bajo ese argumento de la peculiaridad, se encuentran sumamente desregulados en la legislación positiva: el trabajo doméstico y el jornal agrícola. Estas dos actividades laborales, son además, en donde se concreta con frecuencia la trata de personas con fines de explotación laboral en el país¹⁵

Son actividades desreguladas, como ya se dijo, y desatendidas por las autoridades laborales, lo que las coloca como las potencialmente riesgosas para la explotación. Trabajo doméstico y jornal agrícola se encuentran, como ya se dijo, en el apartado de “trabajos especiales” de la Ley Federal del Trabajo, es decir, son formas de empleo que escapan de la protección general que plantea el artículo 123 para las relaciones laborales.

Es común que las autoridades nacionales e incluso los organismos internacionales se refieran a la trata de personas con fines de explotación laboral como “trabajo forzado” pero sugiero que la condición de la involuntariedad no debe ser considerada un requisito para configurar la trata de personas. Hay ocasiones en que las víctimas pueden acceder “voluntariamente” a realizar trabajos explotados por necesidad o engaño. La voluntad de las partes estaría presente, según la

¹³ Ley General de Servicio Docente

¹⁴ Ley Federal del Trabajo

¹⁵ *Diagnóstico sobre la situación de la trata de personas en México*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2013



concepción contractualista no habría lesión si hay voluntad, pero por otro lado ni los derechos laborales ni los derechos humanos son renunciables.

Es ahí donde falta atajar el problema desde la perspectiva laboral y no solo penal, o en todo caso, mediante la adecuación de la normativa laboral-penal. Eso requiere un involucramiento hasta ahora inexistente de las autoridades del trabajo con el tema de la trata de personas.

El trabajo doméstico exhibe además de la desregulación laboral y creciente precarización, los efectos de la división sexual del trabajo.(LUÉVANO BUSTAMANTE, 2014, p. 121).

Trabajo doméstico es el que se realiza en la propia casa o el que se realiza para otra persona en domicilio ajeno (servicio doméstico). Aunque dichas actividades son diferentes, por supuesto, en tanto que una se lleva a cabo por cuenta propia y la otra implica un trabajo subordinado, en ambos casos, el trabajo y el servicio doméstico, constituyen una de esas asignaciones históricas que se presuponen femeninas.

Entre las actividades del trabajo doméstico se hallan principalmente las labores de limpieza, la preparación de alimentos y la asistencia y cuidados personales. La Organización Internacional del Trabajo reporta que para 2006 el 90% del servicio doméstico en México lo realizaban mujeres, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía registra que para 2012 la proporción es incluso de 95% de participación femenina.¹⁶

Los orígenes del trabajo personal subordinado en actividades de limpieza y asistencia se encuentran en el esclavismo, en el colonialismo, en la servidumbre. Todavía en el trabajo doméstico hay un sesgo de clase. Familias de clase alta, de la composición que sea, recurren al servicio doméstico proveído principalmente por mujeres de clase social más baja.

El trabajo doméstico también está relacionado con la migración, es una de las actividades donde por excelencia se insertan las personas migrantes. Es, por todas estas características, un tipo de empleo precario por definición: con sesgo sexo-

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe de la Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2010, p. 6, página de la OIT, www.ilo.org/global/lang-es/ consultada el 25 de noviembre de 2016; Página del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, www.inegi.org.mx, consultada el 28 de noviembre de 2013

genérico, de clase y de grupo poblacional. Es decir, el trabajo doméstico es principalmente llevado a cabo por mujeres pobres migrantes.

Sobre el reconocimiento del trabajo doméstico por cuenta propia la legislación civil y familiar en el país reconoce ya la contribución de la parte que se dedique a ello en cada familia. En el caso específico del código familiar del estado de San Luis Potosí consigna como obligación de las dos personas cónyuges el sostenimiento económico del hogar. También prevé que en caso de separación por divorcio y una de las dos partes se haya hecho cargo del cuidado del hogar tendrá derecho al cincuenta por ciento de los bienes muebles e inmuebles destinados a la familia.

Hay modalidades del trabajo doméstico subordinado que derivan de la necesidad de dar asistencia y cuidados a personas de avanzada edad o por necesidades físicas, o por otras actividades laborales de la parte contratante.

Además de las características antedichas que colocan al trabajo doméstico como una actividad que se desarrolla en condiciones de suma precariedad, se halla su general desregulación. Aunque desde 1948 hay una preocupación de la Organización Internacional del Trabajo por dignificar el trabajo doméstico.¹⁷ En 1965 dicho organismo expidió una resolución tendiente a mejorar las condiciones laborales de las personas implicadas, por su desprotección jurídica y de seguridad social.

La Ley Federal del Trabajo en México incluye al trabajo doméstico en un apartado que llama “Trabajos especiales”. Este apartado es ambiguo porque agrupa distintas actividades no contempladas en la regularidad del trabajo típico. Podríamos considerar que la segregación del “trabajo especial” es contraria al espíritu del artículo 123 constitucional que dice disponer lo relativo a “todo contrato de trabajo”.

Es cierto que hay condiciones atípicas en el empleo doméstico subordinado, pero ello no debe ser pretexto de los Estados para desproteger a las personas trabajadoras bajo esta modalidad. Por ejemplo, entre las características específicas se encuentra el hecho de que el trabajo doméstico no se encuentra en el catálogo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Es frecuente que los contratos de trabajo doméstico sean verbales, en cuyo caso la ausencia de contrato laboral suele considerarse como la inexistencia de condiciones mínimas de trabajo, y, por lo tanto se traduce en una conveniente desregulación para la parte patronal. En lo relativo a



la jornada laboral, cuando la parte trabajadora se aloja en el domicilio donde presta sus servicios es común que se presuma que esa relación laboral no se rige por un horario específico.

El alojamiento puede resultar, sin duda, conveniente para la parte trabajadora a fin de evitar traslados de grandes distancias y para disminuir los gastos de sostenimiento. Pero también puede encubrir en la práctica una condición ventajosa para la parte patronal respecto a la trabajadora: si al calcular los gastos de hospedaje y alimentos se hace de manera excesiva y con ello se le reduce indebidamente el pago del salario en efectivo; si dispone indistintamente en cualquier horario de su personal.

En todo caso, el alojamiento pactado debe beneficiar a la parte trabajadora y no a la patronal, según estipula el Convenio 115 de la OIT.¹⁷ Del mismo modo aunque la persona trabajadora resida en el domicilio donde presta sus servicios debe respetarse una jornada de trabajo acorde a los criterios de la OIT, de 40 o máximo 48 horas. Ninguna contratación que suponga la disponibilidad de tiempo completo del personal de servicio doméstico será legal, eso constituiría en la práctica una modalidad moderna de esclavismo, colindante incluso con la explotación laboral prevista por tipos penales relativos a la trata de personas.

Si bien la protección en la Ley Federal del Trabajo es ambigua o adversa, en caso de violación a los derechos laborales es posible recurrir de manera supletoria a lo que la misma Ley prevé para el trabajo en general y a los instrumentos internacionales, como el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo relativo al trabajo doméstico. Esto es, el trabajo doméstico debe gozar de los derechos elementales reconocidos a otras modalidades típicas de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal y, por supuesto, el derecho a la sindicación para la mejor defensa de los demás derechos. Las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a integrar coaliciones.

Sigue siendo necesario ampliar y especificar la protección de los derechos de las personas trabajadoras domésticas en la Ley, ya que en la actualidad no se le considera un trabajo cualificado. Es preciso visibilizar el trabajo doméstico,

¹⁷ Página de la Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org>, consultada el 25 de noviembre de 2016

¹⁸ Página de la Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org>, consultada el 25 de noviembre de 2016

considerarlo una actividad digna y decorosa, ya sea el que se presta por cuenta propia, el que se provee por una de las partes en una pareja o en una familia, y el que se presta de manera subordinada a cambio de un salario.

5. LA REFORMA LABORAL CONSTITUCIONAL DE 2017, LA ESTOCADA

En abril de 2016 el titular del Poder Ejecutivo, Enrique Peña Nieto, planteó una reforma constitucional que implica cambios sustanciales en el derecho laboral,¹⁹ aparentemente en el ámbito procedimental, pero sin duda también en el fondo, los principios y fundamentos de la materia.

La propuesta presidencial recoge los resultados de los Diálogos por la justicia cotidiana²⁰ y los foros que en ese marco llevó a cabo el Centro de Investigación y Docencia Económica que estuvieron dedicados a buscar opciones de salida a problemas frecuentes sobre la resolución de conflictos en la sociedad mexicana.

La reforma plantea, entre otras cosas, la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, principalmente porque se las considera ineficientes, lentas, burocráticas. Como en otras precarizaciones de las instituciones de seguridad y derechos sociales, el abandono no parece casual, sino parte de una articulada estrategia para despojar de los derechos colectivos a las poblaciones titulares de estos.

¿Que la justicia laboral es lenta? Sí, cualquier profesional del campo jurídico, cualquier persona que se haya enfrentado a un litigio laboral, podrá constatarlo. Estas instituciones peculiares que durante gran parte del siglo XX y lo que llevamos del XXI han desahogado, con funciones jurisdiccionales, los conflictos legales en la rama laboral desde el Poder Ejecutivo pero con una conformación tripartita (representación de la clase trabajadora, de la patronal y del gobierno), tenderán a desaparecer formalmente para dar paso a una justicia laboral que se ventile desde el Poder Judicial.

Es verdad que del discurso laborista a la aplicación de los principios protectorios de la clase trabajadora hubo siempre un trecho amplísimo. Aunque el derecho laboral mexicano y sus instituciones se ostentaban como obreristas, en la

¹⁹ Página Justicia laboral del gobierno de México: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/87471/JUSTICIA_LABORAL__CONSTITUCIONAL_.pdf ; consultada el 17 de septiembre de 2017

práctica las representaciones del trabajo han estado en control de sindicatos corporativos clientelares y oficialistas, lo que las convirtió más en agentes de control político laboral y rara vez en defensoras de los derechos de la clase obrera. Aun así hubo durante el siglo XX criterios que posibilitaron la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, en juicios ordinarios y ante la justicia federal.

Desde hace unas tres décadas los criterios judiciales han cambiado para dar paso a la negación, restricción, disminución de derechos laborales. Las reformas legales gubernamentales en distintas oleadas han precarizado las condiciones de trabajo en México. La que hoy se comenta, aprobada el 6 de febrero de 2017, es un paso más en ese camino de retraimiento del Estado en la regulación y defensa de los derechos sociales.

La desaparición de las Juntas de Conciliación no sólo es el fin del tripartismo, sino la aceptación tácita de la desprotección gubernamental a la clase trabajadora. La incorporación de los juicios laborales al Poder Judicial es en gran medida una regresión liberal que presupone una pretendida, pero falsa, igualdad sociológica de las partes en el conflicto laboral.

Es innegable que los procesos laborales y sus instituciones requerían una seria y profunda revisión, pero esta estocada refuerza la desprotección y el abandono. Es probable que en manos del Poder Judicial los juicios del trabajo sean más rápidos, sí, pero ya no estarán orientados ni regidos por los principios que dieron origen al derecho laboral en México y que se derivan de legítimas reivindicaciones del movimiento obrero que desde fines del siglo XIX y hasta después de la Revolución, gestionó medidas protectoras necesarias, hoy desplazadas.

6. LA REFORMA DE 2019, MÁS CONTINUIDAD QUE RUPTURA

El 1 de mayo de 2019 se publicó la reforma que armonizaba la Ley Federal del Trabajo con el cambio constitucional antedicho de 2017.²¹ La legislación y la institucionalización de la justicia laboral mexicana se han regido históricamente por

²⁰ Diálogos por la justicia cotidiana . México https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf; consultada el 12 de septiembre de 2017

²¹ Reforma a la Ley Federal del Trabajo, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf, consultada el 1 de mayo de 2019.

un modelo sui generis, como ya se ha dicho: no se trataba de una rama jurídica de estricto derecho, sino de un derecho de clase, las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran Tribunales de conciencia, con representación de las partes en disputa en el mundo del trabajo (dicho modelo no tiene figura análoga en el sistema jurídico mexicano). De modo que la formal desaparición de las Juntas de Conciliación implica, como ya se ha dicho, la cancelación de dicho modelo de Derecho Social/Derechos Sociales y transita hacia la abierta incorporación del Derecho del Trabajo a criterios civilistas, privados.

Los principales cambios que trajo la Reforma de 2019 fueron: a. La modificación del procedimiento laboral, la creación de entidades de registro sindical y de procuración de conciliación pre-judicial, el impulso a la democratización y transparencia sindical, la especificación sobre el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas y del jornal agrícola, que en la legislación previa eran incipientes, y la concreción del fin del tripartismo. La reforma acata lo que dispone la Constitución sobre la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La fracción mayoritaria del Partido Político del Presidente de la República no replanteó el cambio constitucional, se orientó por continuar con la tendencia marcada por los gobiernos previos.

La regulación del trabajo actual en México dista mucho del discurso de la doctrina clásica inicial en el que se trataba de un marco regulatorio proteccionista, favorable a la clase trabajadora. La creciente desregulación de las condiciones laborales implica en los hechos la normalización de las antiguas excepciones a la cobertura jurídica que prometía el artículo 123 Constitucional.

Cada vez más tipos de empleos se hallan como excepciones a la regla. Y los que mantienen la regulación, en la práctica se enfrentan al problema de la precarización salarial.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo no fue el comienzo ni la conclusión del proceso de desregulación laboral, se constituyó como un elemento más bien simbólico que apuntala una especie de vuelta al *civilismo* de la contratación laboral.

Falta explorar en adelante los criterios judiciales, tanto de las propias Juntas de Conciliación como de los Juzgados Federales, que contribuyen a la disminución de la protección legal al trabajo como derecho fundamental.



La regulación del trabajo en la actualidad es concordante con el modelo económico librecambista, a cuyos criterios obedece mucho más que al de los derechos humanos laborales.

Pocas vías de defensa de los derechos de la clase trabajadora perviven, como el litigio estratégico y la apelación al bloque de constitucionalidad, especialmente a los instrumentos internacionales, pero ese reducto es inaccesible para la gran mayoría de la clase obrera en México y enfrenta numerosas resistencias institucionales y legales difíciles de sortear.

7. REFERENCIAS

DE BUEN LOZANO, Nestor. **Derecho mexicano del trabajo I**. México: Porrúa, 1974.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. México: Porrúa, 1977.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, (coordinador). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. México: El Colegio de México – Universidad Autónoma Metropolitana – Fondo de Cultura Económica, 2003.

DE LA O MARTÍNEZ, María Eugenia; Enrique DE LA GARZA y Javier MELGOZA. **Los estudios sobre la cultura obrera en Mexico**. México: CONACULTA Y UAM-Iztapalapa, México, 1998

Diagnóstico sobre la situación de la trata de personas en México. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México, 2013.

ESTEVEZ ARAUJO, José Antonio. **El revés del derecho**. Transformaciones jurídicas en la globalización neoliberal. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2006

HERNÁNDEZ CERVANTES, Aleida. **La producción jurídica de la globalización económica**. Nota de una pluralidad jurídica trasnacional. Ciudad de México, UASLP, 2014.

LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. Género y trabajo en la legislación laboral mexicana. Em: ROSILLO MARTÍNEZ, Alejandro; NAVARRO SÁNCHEZ, Urenda Queletzú; LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. **Feminismos y derecho**. San Luis Potosí: UASLP, 2014.



LUÉVANO BUSTAMANTE, Guillermo. **Huelgas, protestas y control social**. El movimiento obrero en San Luis Potosí, 1910-1936. San Luis Potosí, Archivo Histórico del Estado de San Luis Potosí – Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2008.

MÉXICO. **Constitución de los Estados Unidos Mexicanos**. CDMX, DF: Camara de Diputados, 1917.

MÉXICO. **Ley Federal del Trabajo**, de 1 de abril de 1970, última reforma publicada DOF 12 de junio de 2015. CDMX, DF: 2015.

Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. **Informe de la Oficina Internacional del Trabajo**, Ginebra, 2010.

Página WEB de la **Organización Internacional del Trabajo**. Disponible en: <https://www.ilo.org>

Página Web de la **Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos**. Disponible em: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

Página WEB de la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México**. Disponible en: http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/03_dgra/cult_lab.html

Página WEB del **Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social**. Disponible en: <http://www.coneval.org.mx/>

Página WEB del **Sistema de Administración Tributaria**. Disponible en: http://www.sat.gob.mx/fichas_tematicas/reforma_fiscal/Paginas/default.aspx

PISARELLO, Gerardo. **Los derechos sociales y sus garantías**. Madrid: Trotta, 2007.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo mexicano. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf, consultada el 1 de mayo de 2019.

TRUEBA URBINA, Jorge. **Tratado de legislación social**. México: Librería Herreros Editorial, 1954.

Recebido em: 2019-09-29

Aprovado em: 2019-10-26

