



## LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

### *MEXICAN LABOR LAW FUNDAMENTAL PRINCIPLES*

PORFIRIO MARQUET GUERRERO<sup>1</sup>

---

**RESUMEN:** La expresión “Principios Fundamentales” alude a las ideas que constituyen el fondo filosófico, ético y jurídico de una disciplina determinada, incluida en particular la relativa al Derecho del Trabajo, específicamente al que ha surgido, ha evolucionado y se ha consolidado con características propias en México. Su conocimiento, análisis y sistematización, contribuyen a una mejor comprensión de su esencia, sentido, alcances y trascendencia. En México, algunos de estos Principios están plasmados en la Constitución desde 1917, aunque no es forma explícita; se reiteraron, desarrollaron y ampliaron en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente en forma más ordenada y sistemática en la de 1970. En las reformas posteriores, la de 2012 tuvo el mérito de incorporar la noción del “trabajo decente”, creada por la Organización Internacional del Trabajo, además de profundizar en particular los criterios de igualdad y de no discriminación y agregar la noción de la capacitación con alusión a las ideas de la productividad, la calidad en el trabajo y un sentido de

---

<sup>1</sup> Egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la que obtuvo el Título de Licenciado en Derecho y el Grado de Doctor en Derecho, en ambos con Mención Honorífica. Profesor de Asignatura B Definitivo por Oposición en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo. También imparte la Asignatura de Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la UNAM. Ostenta una antigüedad académica de más de 48 años. Es Investigador Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. En la actualidad es Profesor de Carrera de Tiempo Completo Definitivo por Oposición y Director del Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM. Contacto: [pmarquetg@derecho.unam.mx](mailto:pmarquetg@derecho.unam.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7960-9788>

beneficios compartidos. La reforma laboral de 2019 sólo tuvo algunos cambios de redacción

**PALABRAS CLAVE:** *Principios Fundamentales; Derecho Mexicano del Trabajo; Artículo 123 Constitucional; Ley Federal del Trabajo; Reforma Laboral.*

**ABSTRACT:** The expression “fundamental principles” refers to ideas that constitute the philosophical, ethical and juridical background of any given discipline, even Labor Law, in this case specifically the one originated, evolved and consolidated with its own characteristics in Mexico. Its study, analysis, knowledge and systematization, contribute to a better understanding of its essence, meaning, scope and even transcendence. In Mexico, some of those Principles are even embedded in the Constitution since 1917, although not explicitly; they were reiterated, developed and broadened in the 1931 Federal Labor Act, and later included, in a more ordered and systematic fashion, in the 1970 Federal Labor Law Act. The subsequent 2012 reforms, and the merit of incorporating the notion of “decent labor”, devised by the International Labor Organization, besides broadening the equality and non-discrimination criteria and adding the notion of training referring to the ideas of productivity, job quality and a sense of shared benefits. The 2019 reforms only included some drafting changes.

**KEYWORDS:** *Fundamental principles; Mexican Labor Law; Article 123 of the Mexican Constitution; Federal Labor Act; Labor Reform.*

**SUMARIO:** I. Introducción; II. Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo en la Constitución de 1917; III. Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo en la ley federal del trabajo de 1970; V. Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo en la reforma de 2012 a la ley federal del trabajo; VI: Los principios fundamentales del derecho mexicano del trabajo en la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo; VII. Consideraciones finales.

## I. INTRODUCCIÓN

La expresión “Principios Fundamentales” implica la referencia a ciertas ideas que constituyen el fondo filosófico, ético y jurídico de una disciplina determinada, de modo que puede estar referida a cualquier materia, pero particularmente también al Derecho del Trabajo y más específicamente al que ha surgido y ha evolucionado en México con características propias, sin perjuicio de que desde luego, hayan tomado en cuenta lo que ha acontecido y acontece en otros países en torno a las relaciones laborales. El conocimiento, sistematización y análisis de estos principios, permite una mejor comprensión de la esencia de los contenidos de nuestra disciplina<sup>2</sup>.

Por otra parte, es importante señalar que en el caso del Derecho Mexicano del Trabajo, estos Principios se reflejan en la normatividad laboral desde sus orígenes, la mayoría se han mantenido no obstante algunas reformas posteriores y otros se han adicionado precisamente en las modificaciones que dicha normatividad ha experimentado a través del tiempo hasta la versión actual. En razón de lo anterior, pretendemos exponer y analizar dichos Principios, desde el surgimiento formal del Derecho Mexicano del Trabajo en la Constitución de 1917 y la inclusión en ella del artículo 123, hasta la versión actualmente vigente, tanto en el texto constitucional como en el de la legislación reglamentaria correspondiente.

## II. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos actualmente en vigor, fue promulgada el 5 de febrero y entró en vigor el 1º de mayo de 1917. En su Título Sexto, denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, quedó incluido el artículo 123, conformado

---

<sup>2</sup> Cfr. Mario de la Cueva.. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Decimoquinta edición. Tomo I. Editorial Porrúa. México, 1998, pág. 107.

originalmente por treinta fracciones, referidas a los temas mencionados. Es importante señalar que en su versión original, el párrafo inicial del citado precepto constitucional establecía lo siguiente:

“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir 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”.

Aunque son varias las consideraciones que se derivan del citado párrafo inicial del artículo 123 constitucional, por ahora cabe destacar que en claro respeto al régimen federal de gobierno adoptado en la Constitución de 1917, siguiendo la tradición de sus antecesoras del siglo XIX, la de 1824 y la de 1857, se determinó que la legislación reglamentaria en esta naciente disciplina, correspondería a los órganos legislativos de cada entidad federativa. La referencia al Congreso de la Unión se explica por considerarlo el órgano legislativo del entonces Distrito Federal.

Lo anterior, propició que las aludidas entidades federativas expidieran diversas legislaciones en materia de trabajo, entre fines de 1917 y 1928, ya que en 1929 se reformó el comentado párrafo inicial, para eliminar la referida facultad de los congresos locales y se determinó centralizar y concentrar la facultad legislativa en materia laboral en el Congreso de la Unión, depositario del Poder Legislativo Federal, quedando insubsistentes las leyes laborales estatales, que serían sustituidas en 1931, por una sola Ley de aplicación general y uniforme en todo el territorio nacional y para todas las relaciones laborales, con independencia de si la actividad económica fuera o no de jurisdicción federal.

De la lectura del citado párrafo inicial, en su versión original, del artículo 123 constitucional, se desprende como primer principio fundamental del derecho mexicano del trabajo, el del respeto al federalismo y a la autonomía legislativa de las entidades federativas, lo cual se advierte con mayor evidencia de la expresión referida a las leyes estatales, de que estarían fundadas “...en las necesidades de cada región”.

Este principio dejó de estar vigente en virtud de la ya mencionada reforma constitucional de 1929, con independencia de que tal reforma fuera propiciada por situaciones inevitables e ineludibles de carácter económico y social, ya que se generaban situaciones, derechos laborales y obligaciones patronales heterogéneas, lo que a su vez permitía condiciones de trabajo desiguales y dificultaba la atención de los conflictos de trabajo en ramas de actividad industrial, principalmente de jurisdicción nacional como la minería o el petróleo, que se manifestaban en varias entidades federativas de la República, de tal manera que ninguna autoridad estatal tenía facultades fuera de su ámbito territorial y por tanto no tenía una capacidad real para solucionar dichos conflictos. Incluso fue necesaria la discutible y polémica creación en 1927 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya constitucionalidad quedó convalidada con la ya mencionada reforma constitucional de 1929.

Por otra parte, del mismo párrafo inicial original del artículo 123 constitucional, se desprende la idea del efecto expansivo de la normatividad laboral, que aunque la doctrina no lo considera como un principio fundamental, sino como una característica del Derecho del Trabajo, no por ello deja de ser muy importante. En efecto, de la redacción que se comenta, se advierte que la relación de actividades que se mencionan es enunciativa y no exhaustiva, ya que termina diciendo "... y de una manera general todo contrato de trabajo", lo que ha permitido que en los años posteriores dicha normatividad se fuera extendiendo a diversas formas de prestación de servicios que originalmente no se consideraban como de naturaleza laboral.

En referencia a la idea de la progresividad en el Derecho Mexicano del Trabajo, es pertinente comentar que el contenido del artículo 123 constitucional, en su versión original, estaba conformado por treinta fracciones, en algunas de las cuales se advierten varios de los principios fundamentales reconocidos y sistematizados por la doctrina laboralista. La idea de la progresividad, a semejanza del efecto expansivo ya comentado, ha sido expuesta por la doctrina

antes mencionada, como uno de los caracteres del Derecho Mexicano del Trabajo más que como un principio fundamental<sup>3</sup>.

Sin embargo, es importante comentar que la expresión “bases” que se observa en el párrafo inicial del precepto constitucional que se comenta, significa el punto de partida para el desarrollo y evolución progresiva de sus contenidos específicos, como lo son la determinación de la jornada máxima de ocho horas, prevista en la fracción I; el establecimiento del derecho de los trabajadores a un día de descanso cada semana de trabajo, por lo menos, contenido en la fracción IV; así como el establecimiento de los salarios mínimos, regulado en la fracción VI. En estas disposiciones se advierte que los beneficios establecidos obligatoriamente en favor de los trabajadores, no pueden ser soslayados o incumplidos, pero si pueden ser mejorados desde la perspectiva del mayor beneficio para la persona trabajadora.

La libertad de trabajo constituye indudablemente uno de los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo. Su expresión normativa más clara, desde el punto de vista del Derecho Constitucional, no se advierte explícitamente en el artículo 123, sino en la versión original de los artículos 4º y 5º de la propia Constitución, ubicados en el capítulo denominado originalmente “De las Garantías Individuales” y que cuentan con antecedentes previos no sólo en el ámbito mexicano, sino en el de otros países que reconocieron este derecho en una perspectiva individualista desde varios siglos antes.

En efecto, como magistralmente lo reseña Mario de la Cueva:

“A partir de la Declaración de derechos de la Constitución francesa de 1793, el mundo habla de la libertad de trabajo como uno de los derechos del hombre. El principio fue reconocido en nuestra Constitución de 1857 y pasó a la Carta Magna de Querétaro, la que en el artículo cuarto lo expresó diciendo que ‘a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode...’. Nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad, que significa que cada hombre es libre para

---

<sup>3</sup> *Cf.*: De la Cueva. Op. Cit. Págs. 96 y siguientes.

escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura”<sup>4</sup>.

Por su parte, el prestigiado jurista mexicano Ignacio Burgoa, en su obra clásica sobre “Las Garantías Individuales”<sup>5</sup>, identificadas doctrinalmente con los Derechos Humanos Individuales, las clasifica en cuatro categorías básicas: las de igualdad, las de libertad, las de propiedad y las de seguridad jurídica.

Particularmente, dedica el Capítulo Sexto a las garantías de libertad y como primera expresión a la libertad de trabajo, la cual estaba normativamente contenida en las versiones originales de los ya mencionados artículos 4º y 5º de la Constitución. Al respecto, el ilustre Maestro Burgoa señala que “Libertad de trabajo es una de las garantías que más contribuyen a la realización de la felicidad humana, que es, según afirmamos, en lo que se resuelve toda la teleología del hombre dentro de un terreno de normalidad”<sup>6</sup>.

Como ya se comentó, la libertad de trabajo tiene importantes antecedentes en diversos ordenamientos jurídicos del pasado, expedidos por diferentes países. Ya se mencionó antes, como el Maestro De la Cueva cita a la Constitución francesa de 1793, en tanto que el Maestro Burgoa expresa que en Inglaterra, el derecho común inglés ya reconocía desde tiempos más remotos la libertad de trabajo. Desde luego, es importante señalar que el fenómeno de la esclavitud prevaleció en muchos países del mundo durante siglos, incluso en el caso de los Estados Unidos de América, entre otros, hasta mediados del siglo XIX, el que representa la limitación más extrema a toda manifestación de la libertad, incluida desde luego la de trabajo.

---

<sup>4</sup> De la Cueva, *op. Cit.* Pág. 109.

<sup>5</sup> Ignacio Burgoa. *Las Garantías Individuales*. Séptima Edición. Editorial Porrúa. México, 1972. Particularmente el Capítulo Sexto de esta obra, dedicado a la *Libertad de Trabajo*, comprende las páginas 327 a 364.

<sup>6</sup> *Ibidem*, pág. 327.

En el caso de México, es interesante mencionar, en adición a lo expresado por Mario de la Cueva respecto del reconocimiento de la libertad de trabajo en la Constitución mexicana de 1857, que varios autores de reconocido prestigio, comentan que en la Constitución de Apatzingán de 1814, se reconocía ya, aunque de manera implícita, la libertad de trabajo, señalando que en el artículo 38 de dicho ordenamiento, cuyo texto se consideró fue tomado del contenido en el artículo 17 de Declaración Francesa de 1793, se determinaba que ningún género de cultura, industria o comercio podía ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública. Entre los autores que expresan lo anterior, cabe mencionar al propio Ignacio Burgoa, en tanto que por lo que se refiere específicamente a la Constitución de Apatzingán al Doctor José Gamas Torruco<sup>7</sup>, reconocido constitucionalista mexicano.

El principio de la libertad de trabajo ha tenido un importante reconocimiento internacional, por una parte a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en París, Francia en 1948, concretamente en su artículo 23, así como por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la que ha considerado el tema como fundamental, según lo resuelto en la Conferencia General celebrada en 1998, en particular en los Convenios 29 “sobre el trabajo forzoso” adoptado en 1930 y ratificado por México en 1934, así como el 105 “sobre abolición del trabajo forzoso”, adoptado en 1957 y ratificado por México en 1959.

La igualdad aplicada a las relaciones laborales, también se ha considerado como Principio Fundamental desde el texto original de la Constitución mexicana de 1917, en particular en atención a lo dispuesto en la fracción VII del artículo 123, “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacio-

---

<sup>7</sup> *Idem*, pág. 362. José Gamas Torruco.. *Los derechos del hombre en la Constitución de Apatzingán*. En: *Estudios sobre el Decreto Constitucional de Apatzingán*. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2014. Páginas 386 y 387.

alidad”. Este principio ha tenido un desarrollo considerable, tanto en los ordenamientos secundarios nacionales, según se comentará posteriormente, como en los instrumentos internacionales, como la ya citada Declaración Universal de los Derechos Humanos que en la parte relativa de su artículo 23 establece que “...toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual”, así como por parte de la OIT que calificó este principio como fundamental, en su Declaración de 1998 y consideró dentro de los Convenios Fundamentales al 100 “sobre igualdad de remuneración”, adoptado en 1951 y ratificado por México en 1952, así como al 111 “sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, adoptado en 1958 y ratificado por México en 1961.

La idea de la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores, también se ha considerado como principio fundamental desde la Constitución de 1917, lo que se desprende de lo dispuesto en la fracción XXVII inciso h) del artículo 123, en el sentido de que “...serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato”, todas las estipulaciones “...que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.

### **III. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Como ya se dijo en líneas anteriores, en 1929 se reformó el párrafo inicial del artículo 123 constitucional para concentrar y centralizar la facultad legislativa en materia de trabajo, otorgándola al Congreso de la Unión, depositario del Poder Legislativo Federal, dejando insubsistentes las leyes estatales que las entidades federativas expedieron entre 1917 y 1928, propiciando una legislación nacional uniforme, mediante la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 18 de agosto de 1931.

En este ordenamiento se reiteran como principios fundamentales las ideas de la libertad de trabajo, la de igualdad aplicada a las relaciones laborales, así como la calidad de irrenunciable de los derechos adquiridos por los trabajadores. También se reiteran las ideas del efecto expansivo y la progresividad de la normatividad laboral, con independencia de que la doctrina laboralista las considere como caracteres y no propiamente como principios fundamentales, diferencia que no resta la importancia y trascendencia de estas ideas.

Es interesante mencionar, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 incorporó en el texto de su artículo 9º la determinación de que en todas las empresas, el patrón deberá contratar por lo menos a un 90% de trabajadores mexicanos en categorías de técnicos y no calificados, así como que los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos, se entiende que en su totalidad, aunque se admitía la posibilidad de que la Junta de Conciliación y Arbitraje pudiera autorizar, en el caso de los técnicos, la reducción temporal del porcentaje referido, así como también se establecía que dicha disposición no aplicaría respecto de gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, quienes generalmente tienen la calidad de representantes del patrón.

Este principio, que prevalece en el texto de la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, se puede considerar de constitucionalidad discutible, considerando el texto de la fracción VII del original artículo 123 constitucional, que no ha sido materia de modificación, aunque se refiera sólo al salario y aluda únicamente a los factores sexo y nacionalidad. En todo caso, es contrario a las tendencias universales más recientes.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó algunas otras ideas que podrían haber sido consideradas entonces como principios, pero que por sus características en la actualidad han perdido importancia, al extremo de que ya no aparecen en la Ley laboral de 1970. Es el caso de la obligación general para los patrones de impartir órdenes a los trabajadores en castellano; así como el reconocimiento

de las libertades de comercio y de tránsito en los centros de trabajo y en dirección a éstos, ideas previstas en los artículos 10, 11 y 13 del citado ordenamiento.

#### **IV. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA VERSIÓN ORIGINAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970**

La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970, desde su versión original, expresa en forma más ordenada y sistemática, lo que se consideró como principios fundamentales del Derecho del Trabajo mexicano.

Es oportuno comentar, que la mayoría de los principios que se regulan en los ordenamientos laborales antes reseñados, se reiteran en forma más clara y ordenada en la versión original de la Ley laboral vigente, además de que se agregan algunos otros, que no necesariamente son novedosos pero que si se exponen de mejor forma.

La primera idea que se puede considerar un auténtico principio fundamental del Derecho Mexicano del Trabajo, está expresada en el artículo 2° de la Ley, la que establece que:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

De este breve precepto se desprende el objetivo más importante de la normatividad laboral, que se concreta en la idea del equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Es pertinente precisar que la alusión a la expresión “las normas de trabajo”, implica la inclusión de todas las fuentes primarias de la materia, las constitucionales, las legales, las reglamentarias y las convencionales. La idea del equilibrio mencionado, supone que la normatividad laboral, empezando por el contenido original del artículo 123 constitucional vigente desde 1917, no pretende el exterminio del capitalismo ni la instauración de una dictadura del proletariado, como podrían opinar algunos radicales, sino básicamente propiciar mediante la

regulación de derechos y prerrogativas en favor de las personas trabajadoras, un mayor poder de negociación que propicie una relación igualitaria entre empleadores y trabajadores, a efecto de lograr el establecimiento de condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores alcanzar una existencia decorosa, sin comprometer la sustentabilidad de las empresas como unidades productivas, generadoras de fuentes de empleo. Cabe señalar que esta idea ya estaba expresada en la Constitución desde 1917, en la fracción XVIII del artículo 123, la que indica en la parte que interesa que:

“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”.

Aunque la disposición constitucional citada está referida específicamente al derecho de huelga, la Ley Federal del Trabajo de 1970 adopta el principio, lo generaliza a la normatividad laboral en su conjunto y lo proyecta de manera también general, a las relaciones entre trabajadores y patrones.

Otras ideas que se traducen en auténticos principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, se desprenden de lo dispuesto en la versión original del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el que establecía en su primer párrafo:

“El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Este texto coincide en lo esencial, con el contenido en la llamada *Carta de Bogotá de 1948*, por medio de la cual se creó a la Organización de Estados Americanos (OEA), en particular en su artículo 29, inciso b). La coincidencia no es casual, ya que la presencia de Mario de la Cueva es común en ambos ordenamientos, participando en la redacción del Proyecto que se convertiría en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como parte de la Comisión Redactora designada

por el entonces Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, en tanto que en relación a la Carta de la OEA, participó conjuntamente con Jaime Torres Bodet, como parte de la delegación mexicana que intervino en su redacción<sup>8</sup>.

El texto tiene un carácter eminentemente humanista, implica una idea de solidaridad social, expone la idea del trabajo como derecho y como deber de características sociales; reitera el reconocimiento a las libertades, obviamente incluye la de trabajo; establece la exigencia de reconocer la calidad de ser humano del trabajador y el consecuente respeto que le merece esa calidad; así como el imperativo de que las condiciones de trabajo deben asegurar la protección de la vida, la salud y el acceso a un nivel económico decoroso para el trabajador como individuo y como jefe de familia.

El principio de la protección de la vida y de la salud del trabajador, como uno de los objetivos de las normas de trabajo, se expresa normativamente desde las fracciones XIV y XV del artículo 123 constitucional, se desarrolla en el Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, se precisa en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y se detalla por medio de algunas Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El principio que plantea que las condiciones de trabajo deben propiciar el acceso a un nivel económico decoroso para el trabajador, no solo como individuo, sino en su calidad común de jefe de familia, se refleja en la normatividad laboral contenida en las disposiciones que regulan las prestaciones económicas a favor del trabajador, como el salario, el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, desde lo establecido en las fracciones VI, VII, VIII, IX, X y XI del original artículo 123 constitucional, así como en los artículos 82 al 131 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

---

<sup>8</sup> *Cf.* De la Cueva. Op. Cit. Pág. 33.

La versión original de la Ley Federal del Trabajo de 1970 también reitera el principio de igualdad, en el segundo párrafo del artículo 3º, pero incorpora expresamente otros criterios además del sexo, como la edad, el credo religioso, la doctrina política, así como la condición social y lo generaliza a todas las condiciones de trabajo y no sólo al salario, omitiendo referirse expresamente al factor nacionalidad.

La Ley laboral que se comenta, en su artículo 6º, también incorporó como principio fundamental, el reconocimiento de que las normas del derecho internacional del trabajo, derivadas de los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 constitucional, sean aplicables a las relaciones de trabajo en lo que beneficie al trabajador, en concordancia con lo establecido en el artículo 19, párrafo 8 de la Constitución de la OIT<sup>9</sup>

#### **V. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA REFORMA DE 2012 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

La Ley Federal del Trabajo vigente desde el 1º de mayo de 1970, ha experimentado numerosas modificaciones, sin embargo, los preceptos que se refieren a los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, como los artículos 2º, 3º y 4º, no fueron afectados por dichas reformas, algunas de importancia por el número de preceptos modificados, como la Reforma de 1980, sino hasta la Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 30 de noviembre, que entró en vigor el 1º de diciembre de 2012.

Desde los últimos años del siglo XX, después de la Reforma de 1980, se comentaba entre los laboristas mexicanos la posibilidad de que se redactara una nueva Ley Federal del Trabajo, o por lo menos reformas de importancia y trascendencia, en la que su contenido se ajustara a las circunstancias económicas, sociales y políticas de la época, relativa al fin de un siglo e incluso de un milenio y el

---

<sup>9</sup> *Cfr.* Constitution de l'Organisation Internationale du Travail. Bureau International du Travail Geneve, 1969, pág. 17

inicio de un nuevo siglo y de un nuevo milenio. Sin embargo, la idea de que cualquier nuevo ordenamiento o reforma laboral importante, tenía que ser producto de acuerdos entre las organizaciones de trabajadores y las patronales más representativas, impidieron que se concretara ese propósito, no obstante que se elaboraron varios proyectos que no lograron alcanzar el consenso que se pretendía.

En este orden de ideas, transcurrieron varios sexenios gubernamentales y más de tres décadas sin que se produjeran reformas de importancia y trascendencia, sin dejar de mencionar que si hubo algunas de importancia relativamente secundaria, como las que permiten la nacionalidad múltiple de los trabajadores y las que establecieron los llamados “fines de semana largos”, que determinaron como días de descanso obligatorio el primer lunes del mes de febrero, así como el tercer lunes de los meses de marzo y de noviembre de cada año, en vez de conmemorar a la Constitución, tanto la de 1857 como la de 1917, al natalicio de Benito Juárez y al inicio de la Revolución Mexicana de 1910.

Fue al final del régimen presidencial de Felipe Calderón Hinojosa, en el año 2012, que se aprueba por el Congreso de la Unión una importante Reforma Laboral que modificó un gran número de preceptos, incluyendo algunos relativos a los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo que habían permanecido inmutables por más de 40 años. Es importante señalar que en esta Reforma básicamente se respetaron los principios fundamentales consignados con anterioridad, por lo que las novedades consistieron en la incorporación explícita de algunos principios que tácitamente estaban reconocidos; la adición expresa de la idea del trabajo decente, creada por la OIT en 1998; así como la mayor especificidad de los criterios relativos al principio de igualdad y de no discriminación.

El 9 de agosto de 2012, el llamado Poder Revisor de la Constitución, aprobó una reforma constitucional que faculta al Presidente de la República para presentar o impulsar, el día de la apertura de cada período de sesiones, hasta dos iniciativas ante el Congreso de

la Unión, a las que se les dio el carácter de preferentes, lo que implica la obligación del Poder Legislativo Federal de darles un trámite prioritario, debiendo cada Cámara en su turno, discutir y votar la Iniciativa correspondiente, en un plazo máximo de treinta días naturales. En ejercicio inmediato y por primera vez de esta facultad, el entonces Presidente de la República presentó el 1° de septiembre de 2012, dos iniciativas preferentes, una de ellas relativa precisamente a la Ley Federal del Trabajo, la que se analiza, se discute y se aprueba en apenas once días, no obstante lo cual experimentó algunos cambios importantes, producto del debate legislativo, que modificaron algunos aspectos importantes que contenía la Iniciativa presidencial, lo que finalmente dejó insatisfechas tanto a las organizaciones de trabajadores como a las patronales, al extremo que algún destacado representante empresarial afirmó, refiriéndose al proyecto contenido en la Iniciativa antes aludida y a lo resuelto en primera instancia por los diputados, que éstos “... lo deformaron, lo mutilaron y sobrerregularon figuras que generarían empleo, y después en la Cámara de Senadores la politizaron, así se aprobó la Reforma”<sup>10</sup>.

De la lectura de la Exposición de Motivos que precedió al texto de la Iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentada el 1° de septiembre de 2012, se especificaron 51 objetivos que se pretendían alcanzar mediante la modificación de aspectos relativos a los principios fundamentales, a derechos individuales y colectivos, a la organización, estructura y facultades de algunas autoridades del trabajo, así como a cuestiones de carácter procesal.

Para efectos de este ensayo, sólo comentaremos las modificaciones relacionadas con los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, sin perjuicio de que los demás temas que experimentaron algún cambio han sido analizados en otros estu-

---

<sup>10</sup> Tomás H. Natividad Sánchez. “La reforma laboral de 2012: su historia e interpretación. (Interpretación válida del artículo 15-a relacionado al outsourcing). En: “A cinco años de la Reforma Laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor de Buen Lozano. Tirant lo Blanch. México, 2019, pág. 259.

dios, ensayos y eventos académicos. Al respecto, en la Exposición de Motivos de la Iniciativa que se comenta, al aludir al contenido de ésta y como la primera de las 51 propuestas concretas que se enumeran, se encuentra la relativa a la incorporación de la idea del trabajo decente, en los términos siguientes:

“1. Incorporar la noción del trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno”<sup>11</sup>.

La mención expresa contenida en la citada Exposición de Motivos de la Reforma Laboral de 2012, en el sentido de que la noción del trabajo decente que se plantea incorporar al contenido de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la que promueve la Organización Internacional del Trabajo, claramente alude a la Declaración de dicha Organización, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, debidamente adoptada por la Conferencia General de la propia Organización, en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Exposición de Motivos de la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el Presidente de la República a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 1º de septiembre de 2012, pág. 6.

<sup>12</sup> Organización Internacional del Trabajo. “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*”. Adoptada por la Conferencia General de la OIT en su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998. <http://web.oit>.

El texto relativo establece que la Declaración comprende 4 áreas: la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por tanto, al quedar comprendidas estas 4 áreas en la noción de trabajo decente, su adopción en la Reforma Laboral mexicana de 2012, implicó la incorporación conjunta de los contenidos de las 4 áreas ya referidas, aunque algunos de ellos ya estaban reconocidos en la normatividad laboral mexicana desde 1917 en el artículo 123 constitucional, así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y después en la de 1970.

Sin embargo, tomando como referencia el texto original de los artículos 2° y 3°, se pueden señalar cuales fueron las novedades normativas en la Reforma Laboral de 2012, en relación a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, en los términos siguientes:

Se modificó la redacción del primer párrafo del artículo 2° de la Ley laboral, no necesariamente para mejorarla, reiterando la idea de que el principal objetivo de las normas de trabajo es la consecución del equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, expresión ésta que se sustituye por la referencia a los factores de la producción, capital y trabajo, agregándose la frase "...así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales", aludiendo a la noción del trabajo decente, promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según se indica en la Exposición de Motivos antes citada.

Sin embargo, la redacción del nuevo texto supone que las expresiones digno y decente significan lo mismo, lo cual no es exacto, ya que la noción de trabajo decente comprende o engloba varias ideas específicas de las que el trabajo digno o el respeto a la dignidad del trabajador derivada de su calidad de ser humano es sólo una parte, cuyos alcances fueron comentados con anterioridad<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> El comentario crítico no significa que esta confusión de significados tenga alguna consecuencia adversa para las personas trabajadoras, ya que *trabajo decente* y *trabajo digno* son nociones compatibles o amigables, sólo que una es más amplia y comprende a la otra.

Por tanto, la novedad normativa más importante de la Reforma Laboral de 2012 en este aspecto, es la incorporación de la noción de trabajo decente, que como se desprende de la Declaración de 1998 de la OIT, comprende cuatro ejes temáticos concretos: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la libertad individual de trabajo y la prohibición de prácticas que pretenden limitarla; el respeto a la igualdad y la proscripción de toda forma de discriminación en relación al empleo y al trabajo; así como la protección de los menores de edad, principalmente respecto de las relaciones de trabajo.

Adicionalmente, el texto reformado del artículo 2° de la Ley laboral, alude con mayor especificidad a los factores que implican discriminación, agregando a los previstos en la versión anterior del artículo 3° de la propia Ley, relativos a la raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina o condición social, los referidos al origen étnico, nacionalidad, género en vez de sexo, discapacidad, condiciones de salud, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

La Reforma Laboral de 2012 profundizó la regulación del derecho de igualdad en las relaciones de trabajo, particularmente respecto al factor de género, al que dedica los párrafos cuarto y quinto del artículo 2°, así como el segundo párrafo del artículo 3°, el cual incluso podría considerarse redundante y reiterativo, precisando en los párrafos finales del artículo 2° la idea de la igualdad sustantiva de trabajadoras y trabajadores frente al patrón, la eliminación de la discriminación contra las mujeres “...que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral”, resaltando particularmente el acceso a las mismas oportunidades, pero sin dejar de considerar “...las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”, idea que se conoce como la perspectiva de género.

Respecto al mismo principio de igualdad laboral, en referencia al aspecto del género, en la misma Reforma de 2012 se adicionó un artículo 3° Bis, en el que se describen las nociones de hostigamiento y de acoso sexual, que aunque no aplican exclusivamente para las

mujeres trabajadoras, estadísticamente son ellas quienes con mayor frecuencia son las víctimas de estas conductas que ocurren en el desempeño de las relaciones de trabajo, determinándose también responsabilidades para los autores de dichas conductas.

En el nuevo texto del artículo 2° de la Ley laboral, se incluye también dentro de la noción de trabajo decente, al empleo con acceso a la seguridad social<sup>14</sup>; a la percepción del salario remunerador, que ya estaba previsto antes en el artículo 3° con la expresión de que el trabajo debe asegurar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; el derecho del trabajador a recibir capacitación; así como la reiterada adopción de condiciones de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo, idea esta última que fue incluida desde 1917 en el texto del artículo 123 en su fracción XV.

Por lo que se refiere a la consideración de que la capacitación es una característica de la noción del trabajo decente, es pertinente comentar que en el texto del artículo 2° reformado, se alude específicamente a la recepción por parte de las personas trabajadoras, de una “...capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos”, expresión que tiene rasgos de interés patronal, al adoptar las ideas del incremento a la productividad y de los beneficios compartidos, que se reflejaron también en algunas modificaciones en los preceptos que integran el Capítulo

---

<sup>14</sup> El acceso del trabajador a la seguridad social como componente de la noción del *trabajo decente*, es un tema en sí mismo, ya que en congruencia con los contenidos del Derecho Internacional del Trabajo, principalmente referido a los convenios de la OIT, implicaría tomar como referencia el contenido del Convenio 102, sobre normas mínimas de seguridad social, adoptado por la Organización en 1952 y ratificado parcialmente por México en 1961. En México, la gran diferencia entre la formalidad y la informalidad en las relaciones laborales es precisamente el acceso a la seguridad social.

### III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo<sup>15</sup>.

En este mismo sentido, los párrafos tercero y cuarto del artículo 3° de la Ley laboral, cuyo contenido también fue materia de una reforma posterior, establecen respectivamente que: “No se consideraran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada”; Así como la disposición que califica como de interés social la promoción y vigilancia “...de la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, así como la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”.

El balance relativo a la efectividad de la Reforma de 2012 tiene en la doctrina laboralista una calificación preponderantemente negativa, sin perjuicio de que las modificaciones que generaron mayor polémica han sido calificadas como constitucionales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Respecto de las reformas y adiciones relativas a los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, la de mayor relevancia corresponde a la adopción de la noción del trabajo decente, principalmente por la inclusión del acceso a la seguridad social y por la adopción de los derechos colectivos, si bien dicha inclusión tiene en principio efectos declarativos y por tanto será necesario una política pública adecuada, representa un avance importante en relación con el tema que nos ocupa.

---

<sup>15</sup> Es oportuno comentar que cuando en septiembre de 2012, el entonces Presidente de la República Felipe Calderón Hinojosa, presentó ante la Cámara de Diputados la Iniciativa que proponía reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, un importante sector de la doctrina laboralista la consideró como de tendencia en favor de los patrones, en atención a las propuestas en materia de regulación de la subcontratación, de nuevos contratos eventuales de trabajo, de limitación a los salarios vencidos y de esta perspectiva en relación a la regulación de la capacitación de los trabajadores, con el enfoque del incremento a la productividad y de los beneficios compartidos. También es pertinente apuntar que algunas de las propuestas originales fueron modificadas en el debate legislativo.

## VI. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO EN LA REFORMA DE 2019 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Reforma Laboral de 2019 alude al Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1° de mayo de 2019. Las modificaciones contenidas en este Decreto tuvieron como principal y teórico propósito regular y dar efectividad a la conocida como Reforma Laboral constitucional, contenida en el diverso Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de 24 de febrero de 2017.

Cabe comentar que aunque el Decreto de 2017 refiere estar dedicado temáticamente a la Justicia Laboral, en su contenido también se ocupa de aspectos relativos tanto a la Libertad Sindical como a la Negociación Colectiva, razón por la cual la denominación del Decreto de 2019 tiene mayor congruencia con el contenido de ambas reformas. Por otra parte, en el artículo Segundo Transitorio del Decreto de 2017 se estableció lo siguiente:

“El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo”.

No obstante lo señalado por el precepto transitorio citado, los órganos legislativos aludidos no cumplieron en el tiempo señalado con las adecuaciones legislativas correspondientes, las cuales signifi-

caban la expedición de nuevos ordenamientos y la modificación de otros, tanto en el ámbito federal como en el de cada una de las entidades federativas, cumpliéndose el año referido el 25 de febrero de 2018 sin que dichas adecuaciones se hubieran llevado a cabo. Posteriormente, como consecuencia de diversas presiones, algunas de ellas de instancias extranjeras, derivadas de compromisos que México asumió en la negociación de instrumentos internacionales, en especial los contenidos en el Tratado México-Estados Unidos-Canadá, conocido coloquialmente como el TEMEC, el Congreso de la Unión aprobó las aludidas adecuaciones que quedaron contenidas en el citado Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 1° de mayo de 2019.

Sin embargo, al analizarse y discutirse las propuestas de adecuaciones legislativas en el ámbito federal por parte del Congreso de la Unión, se incluyeron otros temas que no tenían relación directa con los referidos en la Reforma Constitucional de 2017 en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, entre los cuales se pueden mencionar las reformas a los párrafos primero y cuarto del artículo 3°; al inciso a) de la fracción I del artículo 4°; a las fracciones III y VI del artículo 5°; así como la adición de un artículo 3° Ter, todos estos de la Ley Federal del Trabajo, relativos precisamente a los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, por lo que procederemos a continuación a comentar cada una de ellas.

Por lo que se refiere a la reforma al artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo primero, en parte restauró el texto anterior a la Reforma Laboral de 2012, al establecer en su frase inicial: “El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta...”, texto casi igual al de la versión original de 1970.

En el mismo párrafo, la siguiente frase incorpora otra idea que forma parte del principio de igualdad, al señalar: “...así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener

su igualdad ante la ley”, que de manera más explícita reconoce que las diferencias naturales entre hombres y mujeres no es obstáculo para alcanzar la igualdad ante la Ley, pero al reconocer diferencias naturales, matiza la idea de una igualdad simple por una de equidad o de perspectiva de género. Como sea, desde el punto de vista de una adecuada redacción, este principio por lo menos debió ubicarse en otro párrafo, como estaba en la versión original de este numeral.

De nuevo en el mismo párrafo primero del artículo 3° de la Ley laboral, se agregó lo siguiente: “Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”. Esta idea es similar a la que estaba consignada en la versión original de 1970 del artículo que se comenta, que fue suprimida en la Reforma de 2012. Las diferencias entre el texto de 1970 y el que se reincorpora en la Reforma de 2019, son la adición de la palabra “digna” después de la palabra “vida”; la mención expresa a “las y los” trabajadores; así como la modificación en la redacción sin cambiar la idea, al referirse la versión de 2019 a “...sus familiares dependientes”, en tanto que la versión original de 1970 aludía al “...trabajador y su familia”, sin utilizar el término dependientes. Es pertinente comentar que estas diferencias, básicamente de redacción, no alteran el sentido de las ideas contenidas en el precepto que se analiza.

Por último en relación al mismo primer párrafo del artículo 3° de la Ley laboral, la Reforma de 2019 no restauró la alusión a “...un nivel económico decoroso” como parte de los objetivos de las condiciones de trabajo, que se contenía en la versión original de 1970 y que fue suprimida sin razón en la Reforma de 2012.

En la comentada Reforma Laboral de 2019, se modificó también el párrafo final del mismo artículo 3° para quedar en los términos siguientes:

“Es de interés social un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias

laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”.

La idea que se agrega a este párrafo es reiterativa en relación al tema de la proscripción de toda forma de discriminación, que ya estaba, y que sigue estando considerada en el texto del segundo párrafo del artículo 2º de la misma Ley, como parte de la noción del trabajo decente, incorporada en la reforma de 2012. Es pertinente comentar que esta reiteración no era necesaria, pero tampoco afecta los derechos de los trabajadores.

En la Reforma Laboral de 2019 se adicionó un nuevo artículo identificado como 3º Ter, después del 3º Bis que se agregó en la Reforma laboral de 2012, que contiene una especie de “glosario o catálogo de términos”, referido a las nociones de “autoridad conciliadora”, “autoridad registral”, “Centros de Conciliación”, “Constitución”, “Día”, “Tribunal”, así como “correr traslado”, que podría haberse sumado a los ya descritos en el artículo anterior que se ocupa de las nociones de hostigamiento y acoso. Como comentario crítico, se puede expresar que como “glosario de términos”, el texto adicionado resulta insuficiente, que técnicamente como ya se dijo, podía haberse agregado al artículo 3º Bis y que de cualquier manera, no se puede considerar como precepto regulatorio de principios fundamentales del Derecho del Trabajo, aunque tampoco afectan los derechos e intereses de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la reforma al artículo 4º, fracción I, inciso a) de la Ley laboral, sólo modificó la alusión a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por “el Tribunal”, en congruencia con los cambios en materia de Justicia Laboral contenidos en la misma Reforma de 2019, que básicamente determina sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales, adscritos al Poder Judicial de la Federación y a los poderes judiciales correspondientes a cada entidad federativa.

En relación a las reformas al artículo 5º, fracciones III y VI de la Ley Federal del Trabajo, a semejanza del precepto anterior, sólo modifican la referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por “Tribunal”, también en congruencia con las reformas en materia de Justicia Laboral.

En el mismo artículo 5º que se comenta, se adicionaron dos nuevas fracciones, la XIV y la XV, en los términos siguientes:

“Artículo 5º Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:  
XIV.- Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y  
XV.- Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe”.

Respecto del contenido de estas dos nuevas fracciones del artículo 5º de la Ley laboral, cabe comentar en relación a la fracción XIV, una genérica intención de negar eficiencia jurídica y por tanto validez, a cualquier acto de simulación laboral, dando prioridad a los hechos reales sobre los aspectos formales, supuesto que puede tener múltiples aplicaciones que tendrían que ser analizadas y determinadas en cada caso concreto<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Puede mencionarse al respecto, la frecuente práctica de celebrar supuestos contratos civiles de prestación de servicios profesionales mediante el pago de honorarios, para encubrir una auténtica relación de trabajo. Muchas veces, los rasgos inherentes a la subordinación, factor determinante de una relación laboral, se desprende de lo expresamente pactado, como el señalamiento de un horario habitual y de una determinada adscripción, en tanto que en otros casos en los que esto se omite, la acreditación de dichos rasgos en el desempeño materia y habitual de los servicios, en el desarrollo de un procedimiento laboral, generalmente desembocan en resoluciones favorables al demandante, a quien se reconoce la calidad de trabajador y por tanto la aplicación de sus derechos laborales. De cualquier manera, la determinación específica depende de las circunstancias particulares de cada caso concreto, incluidas las de carácter procesal.

Por lo que hace al contenido de la nueva fracción XV ya mencionada, no queda claro a que registro se refiere y ante qué persona, entidad o autoridad se lleva a cabo, pudiendo resultar aplicable a registros de naturaleza fiscal o de seguridad social, ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o ante las instituciones de seguridad social, principalmente el Instituto Mexicano del Seguro Social. El efecto sería no reconocer validez al dato falso y proceder a regularizar la situación anotando la cuantía real del salario.

## VII. CONSIDERACIONES FINALES

Una vez descrita la evolución normativa en relación a los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, principalmente referida a la Ley Federal del Trabajo, a manera de balance, expresamos las consideraciones siguientes:

1. El principio de la libertad de trabajo, con un enfoque preponderantemente individualista, debe ser considerado el más antiguo, ya que con independencia de los antecedentes remotos que datan de varios siglos atrás, está expresamente reconocido en México desde la Constitución de 1857 y fue reiterado en la Constitución de 1917 en los artículos 4° y 5° en su versión original. Incluso, la idea original de mantener el texto de la Constitución mexicana del siglo XIX, significó el punto de partida del debate que culminó con la redacción por separado de los derechos o garantías individuales, del artículo 123, ubicado en el Título Sexto del ordenamiento constitucional. La trascendencia de este principio es más evidente, por el hecho de estar considerada también como principio fundamental por la Organización Internacional del Trabajo.
2. El efecto expansivo de la normatividad laboral, considerado por la doctrina como uno de los caracteres del Derecho Mexicano del Trabajo más que como un principio fundamental, ha sido comentado en este ensayo por su gran importancia y trascendencia. Aunque no está mencionado expresamente en el artículo 123 constitucional, debe considerársele implícito en atención a la redacción del párrafo inicial de dicho precepto.

3. La idea de la progresividad de la normatividad laboral, también considerada por la doctrina como uno de los caracteres de la materia más que como principio fundamental, también fue tratada en este ensayo por las mismas razones que el efecto *expansivo*, por lo que de la misma manera, debe estimarse que está implícito en el artículo 123 constitucional, en particular en el texto de su original párrafo inicial.
4. La idea de la igualdad aplicada a las relaciones laborales, debe ser considerada como uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, así como los correlativos efectos negativos, traducidos particularmente en la proscripción de toda forma de discriminación en relación al ingreso al trabajo y en el desempeño del mismo. En este ensayo se señala que se trata de un principio previsto expresamente en términos escuetos, desde la versión original del artículo 123, pero qué en ordenamientos posteriores, en particular en la Ley Federal del Trabajo y sus diversas reformas, ha profundizado sus alcances aludiendo exhaustivamente a la eliminación de diferentes criterios de discriminación, lo cual incluso se ha convertido en una política pública no limitado al ámbito laboral. A semejanza de la idea de la libertad de trabajo, la noción de la igualdad en las relaciones laborales también ha sido considerada como principio fundamental por la Organización Internacional del Trabajo.
5. La idea de la nulidad de la renuncia de los derechos laborales adquiridos en favor de los trabajadores, también debe considerarse como uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. Está regulado desde la versión original de 1917 en el artículo 123 constitucional, particularmente en la fracción XXVII desde su versión original y ha sido replicado tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la de 1970.
6. Aunque con un alcance más específico, referido al derecho de huelga, el artículo 123 constitucional, fracción XVIII, desde la versión original de 1917, mencionó la idea del equilibrio y de la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones, la que se incluyó en forma expresa y con mayor amplitud en la versión original de la segunda Ley Federal del Trabajo, vigente desde 1970. Por su importancia y trascendencia, esta idea también debe ser considerada como un principio fundamental del Derecho Mexicano del Trabajo.

7. El humanismo quedó claramente reflejado en nuestro Derecho del Trabajo, particularmente en el texto original del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, al incluir expresamente las ideas de humanizar el trabajo, determinando que no es una mercancía ni un artículo de comercio, así como al establecer imperativamente el respeto a la dignidad humana del trabajador, ideas que se inspiraron en el contenido de la Carta de Bogotá de 1948 en la que se constituyó a la Organización de Estados Americanos (OEA). En el ensayo se comenta la participación personal de Mario de la Cueva en la redacción de ambos ordenamientos.
8. La idea de la protección de la vida y de la salud del trabajador como principio fundamental en las relaciones laborales, quedó implícitamente reconocida desde la versión original del artículo 123 de la Constitución en sus fracciones XIV y XV, en las que se advierte la adopción de la teoría de la responsabilidad objetiva, aplicable en las relaciones de trabajo, tanto en el aspecto preventivo como en el compensatorio. Esta idea, que debe ser considerada como principio fundamental del Derecho del Trabajo, ha sido desarrollada en forma detallada en la normatividad nacional en diversos ordenamientos, tales como la Ley Federal del Trabajo en su Título Noveno, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en algunas Normas Oficiales Mexicanas expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en los diversos ordenamientos en materia de seguridad social. Este principio quedó expresamente establecido en el texto original del artículo 3° de la Ley laboral de 1970, fue suprimido en la Reforma de 2012 y restaurado, con algún ajuste de redacción, en la Reforma de 2019, como ahora se encuentra.
9. Es especialmente importante comentar que la Ley Federal del Trabajo de 1970, desde su versión original, reconoció expresamente la adopción e incorporación del contenido de los tratados internacionales celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 constitucional, que serán aplicables a las relaciones de trabajo en el ámbito nacional, en todo lo que beneficien al trabajador, en congruencia con lo establecido por la Constitución de la Organización

Internacional del Trabajo, adelantándose por varias décadas, a la importante y trascendente reforma constitucional al artículo 1º, llevada a cabo en 2011.

10. La principal aportación de la Reforma Laboral de 2012 relacionada con los principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo, consistió en la incorporación expresa al texto de la Ley Federal del Trabajo, de la idea del trabajo decente, noción creada por la Organización Internacional del Trabajo en la Declaración emitida por la Conferencia General en 1998, incorporación que implicó el reconocimiento explícito de algunos principios fundamentales que ya estaban regulados y de otros que lo estaban sólo de manera implícita, pero que por su gran importancia y trascendencia, es mejor su incorporación expresa, como son los derechos laborales colectivos, la protección de los menores de edad y los beneficios de la seguridad social, todo lo cual quedó comprendido en el entonces nuevo texto del artículo 2º de la Ley Laboral.
11. En la reforma Laboral de 2012 se incluyó también, tanto en el entonces nuevo texto del segundo párrafo del artículo 2º, como en el nuevo texto del párrafo tercero del artículo 3º, como parte de la noción de trabajo decente, así como un tema de interés social, la idea de la capacitación, que ya estaba regulada en la Ley Federal del Trabajo desde la Reforma Laboral de 1978, pero con un enfoque diferente, al incluir las ideas de la productividad, de los beneficios compartidos, así como de la calidad en el trabajo, lo que se complementó con algunos ajustes a los preceptos que integran el contenido del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la propia Ley laboral.
12. En relación a la regulación jurídica de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en México, la Reforma Laboral de 2019 modificó dos párrafos del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, aunque sin cambiar su esencia, por lo que pueden considerarse básicamente como ajustes de redacción, salvo la parte en que se matiza el principio de igualdad de género, al aludir al reconocimiento expreso de las diferencias entre hombres y mujeres, sin afectar la noción de igualdad sustantiva, que se mantiene en el texto del quinto párrafo del artículo 2º que se incorporó a la Ley laboral en la Reforma de 2012.

En suma, soslayando aspectos relativos a redacción, el balance sobre la temática materia de este ensayo es positivo. En nuestra opinión, el mérito principal corresponde a la versión original de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que incorporó a la Ley citada en forma expresa los principios fundamentales que la normatividad laboral tácitamente reconocía, pero ordenándolos y sistematizándolos con gran técnica jurídica. La Reforma Laboral de 2012 tuvo el mérito de incorporar expresamente la noción del trabajo decente. La Reforma de 2019 se ocupa principalmente de aspectos de redacción, salvo la precisión de la idea de la perspectiva de género. De cualquier manera, los principios fundamentales materia de este ensayo, contribuyen de manera muy importante a la orientación y aplicación jurídica sobre la normatividad laboral, conservando gran continuidad y congruencia desde 1917, año en que inicia su vigencia el artículo 123 constitucional, hasta la normatividad actual.

#### VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BURGOA, IGNACIO. Las Garantías Individuales. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1972.
- DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Décimo quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1998.
- GAMAS TORRUCO, JOSÉ. Los derechos del hombre en la Constitución de Apatzingán. En: Estudios sobre el Decreto Constitucional de Apatzingán. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2014.
- NATIVIDAD SÁNCHEZ, TOMÁS H. “La Reforma Laboral de 2012: Su historia e interpretación. (Interpretación válida del artículo 15 relacionado al *outsourcing*). En: “A cinco años de la Reforma Laboral: efectos, perspectivas y retos. Homenaje a Néstor de Buen Lozano. Tirant Lo Blanch. México, 2019.

Organización Internacional del Trabajo. “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, Adoptada por la Conferencia General de la OIT en su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998. <http://web.oit>

Organisation International du Travail. Bureau International du Travail. Geneve, 1969.