
EL CONFLICTO LABORAL EN LAS LEGISLACIONES DE MÉXICO Y URUGUAY EN EL SIGLO XXI

LABOR CONFLICT IN THE LEGISLATION OF MEXICO AND URUGUAY IN THE 21ST CENTURY

Federico DAVEREDE ÁLVAREZ

*Director Nacional del Trabajo 2020-2025 (Uruguay). Especialista en Mediación y Negociación.
Maestría en Negociación y Mediación, Instituto de Mediación de México (México).*

fdaverede@gmail.com

Gabriela GÓMEZ AUDIFFRED

*Mediadora Conciliadora Público Municipal del Estado de México y catedrática de la
Universidad Anáhuac Norte (México).*

gabriela.gomezau@anahuac.mx

Fecha de envío: 21/11/2024

Fecha de aceptación: 10/02/2025

EL CONFLICTO LABORAL EN LAS LEGISLACIONES DE MÉXICO Y URUGUAY EN EL SIGLO XXI

Federico DAVEREDE ÁLVAREZ

Instituto de Mediación de México (México)

Gabriela GÓMEZ AUDIFFRED

Universidad Anáhuac Norte (México)

Resumen: Este documento analiza la evolución de las relaciones laborales y la gestión de conflictos laborales en México y Uruguay, con énfasis en las reformas laborales del siglo XXI. En el caso de México, se exploran antecedentes históricos; la Constitución de 1917 y su artículo 123, el impacto del corporativismo en las relaciones laborales y las reformas estructurales, destacando la de 2019, que introduce un nuevo sistema de justicia laboral basado en una instancia de conciliación previa y obligatoria antes de los juicios laborales ante tribunales judiciales en materia laboral. También se examinan los retos y avances hacia la democracia sindical y la negociación colectiva, impulsados por los compromisos internacionales de México con la OIT, y los derivados de la firma del T-MEC y el TTP.

El análisis detalla cómo estas reformas buscan profesionalizar los procesos de resolución de conflictos laborales, promoviendo estándares de competencia y formación especializada para los conciliadores laborales.

Palabras clave: Conflicto laboral - Conciliación Laboral - Relaciones laborales - Sindicatos - Negociación colectiva

Sumario: 1. Introducción. 2. Contexto histórico del conflicto laboral en México. 2.1. Precusores del socialismo mexicano y derechos laborales. 2.2. Derechos laborales durante el Porfiriato. 2.3. Revolución Mexicana y Constitución de 1917.

3. Corporativismo y su impacto en las relaciones laborales. 3.1. Origen del corporativismo mexicano. 4. Relaciones laborales en el siglo XXI. 4.1 Reforma laboral de 2019. 4.1.1. Nuevo sistema de justicia laboral en México. 4.1.2 El sistema de solución de conflictos individuales. 4.1.3. Negociación Colectiva y libertad sindical. 5. Conclusiones.

Abstract: This document analyzes the evolution of labor relations and conflict management in Mexico and Uruguay, with a focus on labor reforms in the 21st century. In Mexico's case, it explores historical antecedents from the 1917 Constitution, the impact of corporatism, and structural reforms, highlighting the 2019 reform, which introduces a new labor justice system based on mandatory pre-trial conciliation and specialized courts. It also examines the challenges and advancements towards union democracy and collective bargaining, driven by international commitments such as the ILO, USMCA and TPP.

The analysis details how these reforms aim to professionalize labor conflict resolution processes by promoting competency standards and specialized training for conciliators.

Keywords: Labor conflict - Conciliation - Labor relations - Unions - Collective contracts

Summary: 1. Introduction. 2. Historical context of labor conflicts in Mexico. 2.1. Precursors of Mexican socialism and labor rights. 2.2. Labor rights during the Porfiriato. 2.3. Mexican Revolution and the Constitution of 1917. 3. Corporatism and its impact on labor relations. 3.1. Origins of Mexican corporatism. 4. Labor relations in the 21st century. 4.1. Labor reform of 2019. 4.1.1. New labor justice system in Mexico. 4.1.2. The system for resolving individual conflicts. 4.1.3. Collective bargaining and union freedom. 5. Conclusión.

1. Introducción

México ha puesto en marcha una ambiciosa reforma laboral de gran espectro. Luego de la reforma constitucional de 1917 ésta sea seguramente la que más impacto generará en el mundo de las relaciones laborales.

Al influjo de la normativa internacional y los compromisos comerciales que México asumió sobre todo con la revisión y firma del T-MEC, se procedió a la actualización y modificación de la normativa a efectos de acompañarla con los convenios internacionales y los compromisos asumidos con la firma de tratados entre países.

La reforma viene a cambiar el sistema de justicia laboral, abarcando tanto el mundo de los conflictos individuales como los colectivos. Para eso se crearon los Centros Federales de Conciliación y Registros Laborales como entidad paraestatal y con ellos los Centros de Conciliación, sustituyendo así las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ha transitado el camino de una justicia laboral enteramente administrativa a delegarle al Poder Judicial los procesos de conflictos individuales excepto la conciliación previa que queda en sede administrativa. Se destaca en este punto el fuerte énfasis en la formación de los conciliadores donde se generaron estándares de competencia tal cual se desarrollará más adelante.

En cuanto a las relaciones laborales colectivas se avanzó sobre los contratos colectivos, los certificados de representatividad, los requisitos de las personerías jurídicas, la forma de elección de los representantes de las organizaciones, etc.

Este artículo no pretende ser un trabajo comparativo entre los modelos de México y Uruguay, sino que el foco estará en la reforma laboral mexicana y sucintamente mencionaremos el modelo uruguayo en algunos aspectos que consideramos de importancia. Tampoco es un artículo acabado sobre la reforma laboral mexicana sino tan solo una aproximación a algunos de los aspectos relevantes de la misma.

2. Contexto histórico de las relaciones laborales

2.1. Precursores del socialismo mexicano y los derechos laborales

Desde 1878 se formó el Partido Socialista con los primeros marxistas mexicanos Santiago Villanueva y Francisco Zalacosta cuando los movimientos obreros fueron reprimidos por el régimen de Porfirio Díaz.

Veinticinco años después, en 1911, surge el movimiento anarquista de Ricardo Flores Magón y los movimientos obreros liderados por Pablo Zierold, que forman el Partido Obrero Socialista. En este momento, existe totalmente definida la conciencia de clases del sector obrero y la meta del comunismo. Entre 1919 año en que oficialmente se crea el Partido Comunista Mexicano, y 1929, a pesar de la difusión comunista en el Diario *El Machete* (1924), «... la búsqueda de los obreros e intelectuales marxistas, no lograron la materialización de un partido que expresara los intereses económicos y políticos de la clase obrera, debido, a los conflictos internos de la misma clase cuya debilidad orgánica e inmadurez teórica le impedían darse una organización política propia, capacitada para resistir los embates del capital...» explica Martínez Verdugo (Bernstein, 1955)¹.

Sin embargo, para Harry Bernstein en su artículo *El marxismo en México, 1917-1925*, también existieron personajes y naciones cuyas intenciones en que el movimiento bolchevique se infiltrara en México, con fines de expansión hacia latino américa, provocaron el rompimiento entre los comunistas marxistas y los socialistas mexicanos que surgieron a partir de la Revolución mexicana.

Independientemente de las causas, comienza en esta etapa, una separación entre el comunismo y las izquierdas de corte socialista en México, el Partido Comunista pierde su registro sin que a la fecha lo pueda obtener. Sin embargo, actualmente sigue existiendo como agrupación política.

Con esto podemos concluir como lo hace Harry Bernstein, que el socialismo mexicano emanado de la revolución mexicana, «adquirió una vitalidad, originalidad y una serie de objetivos propios [...] con un vocabulario que

¹ Bernstein, Harry. 1958. "Marxismo en México, 1917-1925". *Historia mexicana* 7 (4): 497-516. <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/731>.

tuvo más eco patrio que los slogans provenientes de Rusia y China [...] El marxismo en México tuvo sus líderes, sin duda, pero en cambio muy pocos secuaces». (Bernstein, 1955)².

2.2. Los derechos laborales durante el porfiriato

La Constitución liberal de 1857 establecía en su artículo 5 la libertad de trabajo y la prohibición del trabajo forzado. Las reformas que tuvo dicho artículo fueron con motivo de las leyes de Reforma en 1873 y en 1898 por debates en torno a la libertad de trabajo, pero no por regulaciones a las prácticas y derechos laborales como hoy los entendemos.

Entre las principales causas del final del porfiriato fueron la represión a las huelgas y las alteraciones en la clase media debido a que el régimen fue víctima de sus logros porque el desarrollo económico no llegó a todos por igual y se hicieron más agudas las diferencias de clases.

Las huelgas de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, son ejemplos no sólo del desinterés por las clases proletarias en el desarrollo económico del país durante el porfiriato, sino de la debilidad e impotencia del régimen al responder a la agitación laboral del país en 1906, llamado el año de las huelgas (Garner, 2001)³.

2.3. La Revolución Mexicana y la Constitución de 1917

La Revolución mexicana como el movimiento social iniciado por Francisco I. Madero es considerado un mosaico de revoluciones no solo por los distintos intereses de los actores sino por los regionalismos propios del país.

Si bien, el maderismo buscó la democracia del país, resultó que, en su proyecto, Madero no consideró las demandas y necesidades laborales mejorando las condiciones de los trabajadores o restituyendo a los campesinos

² Bernstein, Harry. 1958. "Marxismo en México, 1917-1925". *Historia mexicana* 7 (4): 497-516. <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/731>.

³ Garner, Paul. 2001. *Porfirio Díaz. Del héroe al dictador, una biografía política*, 205, 206 y 267, Planeta.

de las tierras, tampoco consideró la idea de fomentar una responsabilidad personal de los ciudadanos y dejar el paternalismo autoritario.

En la región de los estados de Durango y Chihuahua los trabajadores y los indígenas eran explotados y esclavizados. Los yaquis y apaches fueron segregados y entraron en guerra con el régimen del porfiriato. El movimiento de Francisco Villa logró poner en primer lugar al grupo que siempre fue rechazado durante todo el porfiriato: los pobres, lograron que sus exigencias sociales se plasmaran en la Constitución de 1917.

En el proyecto de reformas a la Constitución, durante la presidencia de Venustiano Carranza, se pensó dar facultades al Congreso de la Unión para que pudiera legislar la materia laboral y así dar entrada a las demandas de los obreros que se unieron a la causa revolucionaria en 1915 y, en su discurso, el presidente el 1 de diciembre de 1916, se limitó solo a establecer las bases de lo que debería integrar la futura legislación laboral en los siguientes términos: «se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores: con la limitación del número de horas y del trabajo, [...] con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación...» (Marván, 2005)⁴. Como se observa, no se abordaban los derechos colectivos de los trabajadores a la asociación y huelga, lo que generó la insatisfacción y abrió el camino para introducir en la nueva Constitución los derechos individuales y colectivos, su tutela por el Estado y la regulación de las relaciones entre el trabajo y el capital.

En las sesiones del Congreso del 26 al 28 de diciembre de 1916 y con la participación de diputados laboristas con fuentes internacionales provenientes de los avances en las legislaciones sociales de los principales países industrializados del momento, los constituyentes mexicanos tuvieron el mérito de

⁴ Marván Laborde, Ignacio. (2010). "El constituyente de 1917: rupturas y continuidades" en México: Un Siglo de Historia Constitucional (1808-1917). Coord. Cecilia Noriega y Alicia Salmerón. Poder Judicial de la Federación e Instituto Mora. 353-394.

ser los primeros en elevar los derechos de los trabajadores a rango constitucional en el mundo.

Se definió a nivel constitucional en el artículo 123, el concepto de trabajo; contrato laboral; la obligación de los patrones de dar protección a los trabajadores; la concepción de las juntas de conciliación y arbitraje, no como tribunales jurisdiccionales, sino como instancias en las que, con la participación de representantes del gobierno local, de los trabajadores y de los patrones, se fijarían los salarios y se resolverían los conflictos obrero-patronales; la noción del reparto de excedentes de capital; el reconocimiento de la huelga como un derecho social y económico para el equilibrio entre los factores de la producción y, finalmente, el derecho de asociación y la contratación colectiva.

3. El corporativismo y su impacto en las relaciones laborales en México

Resulta muy complicado comprender, si se carece de la revisión del contexto político mexicano del siglo XX, las razones por las que la reforma laboral de 2019 haya tardado tanto tiempo en verificarse en ese país. Por lo anterior, consideramos importante revisar la herramienta política fundamental de la estructura del Estado mexicano revolucionario, el corporativismo, que como lo veremos, marcó el proteccionismo y el paternalismo del gobierno hacia el sector obrero mexicano, el cual, se convirtió en uno de los motores vivos del discurso revolucionario.

Es una herramienta política organizacional de tipo vertical definida por, Philippe Schmitter, en la década de los setenta del siglo XX (Audelo, 2005)⁵ como el sistema de representación de intereses en el marco del cual los actores son organizados en un número limitado de categorías funcionales, obligatorias, disciplinadas, jerarquizadas y al margen de toda competencia. El Estado las reconoce, acepta e incluso las crea y tiene el beneficio del monopolio de la representación en la medida en que logran a cambio controlar la selección de

⁵ Audelio, Cruz, Jorge Mario (2005). Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual. Investigaciones jurídicas, UNAM. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/5011168>.

sus dirigentes, el tipo de demandas que se expresan y el apoyo que reciben por los gobiernos, lo que permite un cierto control en el planteamiento y negociación de las demandas de los grupos obreros.

En términos generales se ha pensado que existen dos tipos de corporativismo, el estatal y el social. El estatal tiene como objetivo entonces organizar las demandas laborales. Si bien existen confederaciones de trabajadores, éstas pueden no ser las más fuertes como para erigirse como mediadores entre los trabajadores y el Estado.

En México, el Estado mismo por vía autoritaria institucionalizó los derechos populares a partir de la constitución de 1917 y estimuló la creación de organizaciones sindicales, campesinas e incluso patronales y las incorporó al sistema político que controló por medio de un partido dominante a partir de la creación del Partido Nacional de la Revolución (PNR), posteriormente llamado Partido Revolucionario Institucional (PRI). Por lo tanto, el corporativismo ha sido una herramienta política válida de organización vertical en el Estado mexicano.

En 1915 con la Casa Mundial del Obrero, en 1918 la CROM y en 1921 la Confederación General de Trabajadores, en 1933 la Confederación General de Obreros y Campesinos, el Estado se legitimó a través de las bases organizadas.

A partir de las iniciativas del presidente, Lázaro Cárdenas, varios sindicatos gremiales petroleros, electricistas, ferrocarrileros, mineros, fueron unidos en una sola Confederación Nacional de Defensa Proletaria y en 1936 la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). En este sentido uno de los principales intereses de Cárdenas fue cumplir las demandas sociales, pero de manera organizada y según las reglas que ponía el Estado.

También, el presidente, estaba convencido de que el éxito del gobierno estaba en la unificación de los trabajadores en el “factor colectivo” y en ese sentido, el corporativismo tiene una doble función, asegurar la gobernabilidad y la estabilidad política. Era más práctico pactar con un solo representante la clase obrera.

Lo anterior es reflejo de la falta de ciudadanos que pudieran negociar directamente con el poder. El analfabetismo, la falta de caminos, falta de conciencia de Nación y falta de habilidades para el diálogo en conjunto con un

histórico paternalismo, provocaron ciudadanos que no pueden negociar directamente con el gobierno, pero tienen exigencias. Es más sencillo unirse para hacerse oír y por eso surgen los sindicatos y las confederaciones patronales. El gobierno, influido por esos años, (década de los 30) por las ideas de “Partido único” en Europa, consideró que atendiendo a las corporaciones sería más sencillo cumplir el programa de la Revolución.

3.1. Origen del corporativismo mexicano

El primer corporativismo en estas tierras fue el novohispano porque su sociedad no era de individuos, sino de estamentos: Iglesia, clero, comerciantes, indígenas y ejército, todos negociando el poder con la corona. El individuo no contaba políticamente sino en función de la corporación a la que pertenecía. Este orden se rompió en el siglo XIX con la iniciativa modernizadora de la Reforma por las ideas del individualismo en el que ahora, lo importante es el individuo. Al acabar con los fueros de la iglesia, los comerciantes, el ejército, los comerciantes e indígenas se buscaba la modernización del país bajo las ideas del liberalismo e individualismo en el que se debía buscar la igualdad ante la ley de todas las personas eliminándose los privilegios. Pero no lo logró, unos más y otros menos, pero todos conservaron sus antiguos privilegios durante los siguientes años y en la época del porfiriato.

El corporativismo mexicano del siglo XX, tiene una fecha muy clara de nacimiento con Venustiano Carranza en 1915 con la Ley Agraria, la Casa del Obrero Mundial. En ese año, Carranza y Obregón firmaron un pacto con la Casa del Obrero Mundial: a cambio de apoyarlos en la guerra contra Pancho Villa, Carranza les daría varias recompensas, una de ellas incluir sus exigencias en la futura Constitución y en ese mismo año promulgó una Ley Agraria para favorecer a los campesinos y que dejaran de ser aliados de Emiliano Zapata. En ese pacto moderno o revolucionario, en el que el Estado y las organizaciones obreras y campesinas se ayudaron mutuamente para realizar las transformaciones necesarias del país.

Pero ese pacto se rompió desde el principio: Carranza no cumplió con su promesa y se reprimió la primera gran huelga de 1916 pero mantuvo el control de los obreros, y más cuando en 1918 surgió la primera Gran Central de Trabajadores: La CROM.

Gobierno y corporaciones se necesitan CTM, Cámara Nacional de la Industria de la Transformación CANACINTRA, Iglesia, los universitarios, ejército, todos alrededor del gobierno para apoyarlo, pero también para exigirle y, el gobierno, aprovechando que no hay una sociedad participativa, comienza a hacer muchas cosas que nadie más puede hacer: educación, trabajo, salud, cultura. Lo que hay entonces, es una alianza histórica que además se plegó al Estado cuando todos los líderes de obreros y campesinos se plegaron totalmente a lo que ordenaran los presidentes.

Durante el cardenismo el papel del Estado en la relaciones obrero-patronales no solo es un mediador, es el organizador, el que pone las reglas del juego. Se impulsó la organización cooperativista en la república y se trabajó para la conquista de las fuentes de riqueza a los trabajadores y de los instrumentos productivos que es el ideal de la doctrina socialista de la Revolución.

Es decir, por medio de la organización laboral y las leyes, el Estado representará tanto a ese sector social como el progreso nacional para alcanzar su reivindicación económica. El objetivo era por medio de una serie de medidas propias y sucesivas elevar la capacidad de consumo de las grandes masas trabajadoras y con ellos el incremento de la demanda y de la producción nacionales. Por esta razón el Estado tutela a la clase trabajadora para equilibrar los factores de la producción, trabajo y capital.

No importaba el ramo industrial, las demandas de los trabajadores eran iguales. Organizadamente podían tener mejor resultado. Mediante el respeto a las instituciones de Derecho laboral: Huelga, paro, contrato ley y contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, dada la fuerza que pueden adquirir estas organizaciones, que sirven al Estado, pueden crear desequilibrios en los que el gobierno tiene que atender primero sus demandas (justas o no) antes que enfocar los esfuerzos en lo que puede ser prioritario.

Todas estas organizaciones fueron la base del Partido de la Revolución Mexicana (PRM, después PRI). A diferencia de otros países en donde la sociedad presionó para lograr esa organización, aquí se impuso desde el gobierno.

El nuevo partido se hace de las masas y se constituye en cuatro sectores:

- 1) el obrero representado básicamente por la C.T.M.;
- 2) campesino representado por la C.N.C.;
- 3) popular que además de reunir a diversas organizaciones de este tipo daba cobijo a los políticos que carecían de base social y;
- 4) militar, que pretendía ejercer alguna forma de control partidista sobre el ejército.

Este gran pacto le dio solidez a México desde 1940 y hasta 1982, cuando la crisis económica tambaleó al modelo, pero no lo destruyó.

Rolando Cordera Campa señala que Miguel Alemán, buscando el desarrollo económico, «archivó los ideales revolucionarios y las democracias funcionales de Cárdenas, e impulsó la industrialización y de manera desfachatada, los negocios privados [...] ofreciendo a cambio un sector público dispuesto a apoyar la formación de capital y un gobierno más que dispuesto a controlar las nuevas masas urbanas que directa e indirectamente servían a la modernización industrial (Cordera 2002)⁶.

Mientras el Estado contara con los obreros y campesinos, tendría los votos para sostenerse en el poder y negociando con los demás podría mantener su poder.

De la Madrid, Salinas y Zedillo no buscaron terminar con el corporativismo sino adecuarlo al nuevo mundo neoliberal, pero sin salarios “aceptables” mantener el apoyo de obreros y campesinos era muy difícil.

4. Las relaciones laborales en el SXXI

⁶ Cordera, Rolando. 2002. «Los pasos del corporativismo en México.» *Nexos*.

Como quedó señalado en los párrafos anteriores, el Estado mexicano pudo remontar la crisis de 1958, primero reprimiendo y luego subiendo los salarios. Entre 1982 y el 2000, ni uno ni otro eran alternativas posibles, el Estado estaba quebrado y no podía controlar a los obreros a palos, lo único que quedó, fue que el PRI perdiera la presidencia.

Pero el corporativismo allí siguió, hay que ver a sus líderes de finales de los 90 y lo que va del siglo XXI, Fidel Velázquez, Martín Esparsa, Romero Deschamps, Elba Esther Gordillo y otros más.

El corporativismo ayudó mucho a desarrollar a México, pero sirvió también para cancelar cualquier oportunidad democrática porque no hay espacios para la opinión individual, todo mundo marcha al son que le toque el líder sindical, el de la confederación o el del presidente.

A partir del reconocimiento internacional de los gobiernos posteriores a la Revolución, el Estado mexicano, ratificó varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como fueron el *CO87 sobre la libertad sindical y el derecho a la sindicación* de 1948, el *CO98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios de sindicación y de negociación colectiva* de 1949. Posteriormente con la firma del Tratado de Libre Comercio entre México-Estados Unidos y Canadá /T-MEC se debe dar cumplimiento al Capítulo 23 (Laboral) y al Anexo 23-A sobre la *Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México* y a los Anexos 31-A y 31-B del mismo T-MEC relativos al *Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida*. Asimismo, en 2015 se firmó el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT) que en el Capítulo 19 regula las cuestiones laborales de este acuerdo.

A pesar de haber sido una época de apertura y neoliberal que buscó el desarrollo comercial del país, el corporativismo mexicano siguió protegiendo a los trabajadores, con el pretexto de que la mano de obra mexicana, al no ser calificada podía ser más económica y representaba una ventaja para las industrias. Sin embargo, este modelo no podría sostenerse sin cambios frente a los compromisos internacionales. Desde el año 2012, se veía venir la necesidad de la reforma laboral que transitara hacia un nuevo modelo que se ajustara a las

realidades de los compromisos internacionales, principalmente a las exigencias del T-MEC que surgieron a partir de la revisión del tratado en el año 2018.

Las reformas como lo señala la exposición de motivos de la iniciativa de reformas a la Constitución del presidente Enrique Peña Nieto en 2016, obedecen a las necesidades de modernización:

La iniciativa de la presidencia expone que “la Constitución Política de 1917, es un crisol de las reivindicaciones políticas, sociales y económicas que nutrieron a la Revolución Mexicana...” este documento, continúa el ejecutivo: ...en su origen, definió el proyecto de Nación que queríamos los mexicanos[...] sin perder su esencia se moderniza y adecua continuamente a los tiempos aceleradamente cambiantes [...] la geopolítica ha variado dramáticamente [...] afectando al concierto de las naciones de interdependencia de los estados nacionales, la complementariedad de los mercados internacionales, los diarios y vastos intercambios de bienes, mercancías, capitales, tecnologías, [...] hacen de estas últimas décadas de la historia universal las más dinámicas, y con ello la necesaria adaptación de las realidades nacionales a las transformaciones mundiales”.⁷

4.1. La reforma laboral de 2019

4.1.1. Nuevo sistema de justicia laboral en México

En 2016 la iniciativa no fue aceptada y se postergó hasta el año de 2019. Es muy interesante el estudio que realiza María Antonieta Yarrington (Yarrington, 2021)⁸ sobre los diarios de debates sostuvieron en el Congreso mexicano en 2017 la constitucional y, en 2019, la reforma laboral.

Para dar cumplimiento a diversas obligaciones y compromisos internacionales del Estado mexicano por la ratificación de varios convenios y

⁷ Proyecto de Ley Federal del Trabajo, Iniciativa de Reforma Constitucional al artículo 123, presentada por el ejecutivo ante las Cámaras de Representantes. Ley Federal del Trabajo 1931. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/0B-zjHGugT8OcemlZZXZEQ1dHeHM/view?usp=sharing>.

⁸ Yarrington Morales, María Antonieta, *Las últimas reformas al derecho laboral. Análisis del derecho laboral*, 2021, *Núm. 29 (2021): DÍKÉ* - Artículos de investigación.

tratados en materia de trabajo fundamentalmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los acuerdos regionales.

La base normativa de la reforma laboral se sustenta en tres grandes pilares, el convenio de la OIT N° 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación) del año 1948 y ratificado por México en 1950, el convenio N° 98 de la OIT (Derecho de sindicación y negociación colectiva) del año 1949 el cual fuera ratificado por México en noviembre de 2018 y el acuerdo comercial entre EEUU, Canadá y México denominado T-MEC revisado y firmado por los respectivos presidentes el 30 de noviembre del 2018.

Empujado por el tratado entre los países del norte donde México asume en el Capítulo 23.3 relacionado a los temas laborales el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, es que deposita en noviembre del 2018 la ratificación del convenio 98 en la OIT.

El 1 de mayo de 2019 se expidió el Decreto por el que se reformaron los artículos 107 y 123 constitucionales y las reformas a las legislaciones siguientes para regular las materias de Justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva: Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Ley Federal de la Defensoría Pública, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social.

Los tres ejes fundamentales de esta reforma son: 1) Nuevo sistema de justicia laboral; 2) Libertad y democracia sindical y; 3) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

De la simple lectura, es evidente que estas reformas buscan cambiar las relaciones laborales y tiene una gran implicación dentro de la solución de conflictos en las relaciones obrero-patronales.

Para la implementación y ejecución de la reforma laboral se crea a través de un decreto presidencial en enero de 2020, en Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como órgano descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica.

A continuación, analizaremos detalladamente, porque el objetivo de esta investigación es la gestión de los conflictos laborales, el pilar de la Justicia Laboral.

4.1.2. El sistema de solución de conflictos individuales

Con este nuevo sistema lo que se busca es incorporar la justicia alternativa como primera vía de resolución de los conflictos laborales que debe agotarse previo a la instancia judicial que se llevará a cabo en los tribunales del Poder Judicial ante quienes se sustentarán juicios orales que buscan ser más ágiles.

La conciliación se lleva a cabo en los Centros de Conciliación Laboral que sustituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales dejarán de existir en cuanto terminen de sustanciar sus rezagos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes de la Secretaría de Trabajo eran las encargadas de realizar los procesos de justicia laboral, desde la conciliación previa hasta el proceso de justicia propiamente dicho, arrojándose para si algo que en las repúblicas está reservado para los poderes judiciales. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal y tiene Centros de Conciliación en cada Estado de la República para su organización y para llevar a cabo las conciliaciones en materia local que son todas las relaciones laborales derivadas de contratos individuales. En tanto la materia colectiva es competencia del Centro Federal. El artículo 684-A de la reformada Ley Federal del Trabajo de México reza: «Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley»⁹.

Se instituye así un régimen similar al que tenemos en Uruguay desde el año 1974, donde a través del Decreto Ley 14.188 donde se crearon los Juzgados Letrados de Trabajo y se estableció como requisito de admisibilidad al inicio de

⁹ Idem. Ley federal de trabajo de México.

un proceso judicial laboral acreditar la conciliación previa en sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En tanto que en México la obligatoriedad de la conciliación previa como requisito de admisibilidad para la presentación de la demanda en sede judicial está dada por la redacción del artículo 684-B de la referida Ley Federal de Trabajo: «Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley»¹⁰.

A través de estas reformas la resolución de los conflictos laborales deja de estar a cargo de las instancias administrativas de la Secretaría del Trabajo para lograr la independencia de las autoridades del trabajo y dar la profesionalización, especialidad y expertise que tiene el poder judicial para resolver las controversias entre las personas. Válidamente podemos señalar que la reforma judicializa la resolución de los conflictos laborales.

El procedimiento de la etapa de conciliación está regulado en los artículos 684-A al 684-E de la Ley Federal del Trabajo de México. Entre sus características podemos destacar su agilidad, con una duración máxima de 45 días; la confidencialidad y la especialización de los conciliadores que son expertos en mecanismos alternativos de solución de controversias, capacitados por el poder judicial. En caso de no llegarse a un acuerdo, el Centro emite una constancia de no conciliación con la cual se puede iniciar el juicio ante los Tribunales competentes.

Sirve a los efectos de esta investigación detenernos por un momento en las características que deben tener los conciliadores de los Centros de Conciliación. En el artículo 684-G de la Ley federal de Trabajo se establecen los requisitos de los trabajadores entre los que se destacan: Tener preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda; contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro; y tener preferentemente

¹⁰ Idem.

certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias.

El sistema ha puesto el foco en la capacitación de las personas que intervienen en los procesos de conciliación. De tal forma que el CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, entidad estatal dependiente de la Secretaría de Educación Pública y de conducción tripartita) ha generado varios documentos referentes a las certificaciones de los funcionarios y estándares de calidad que deben cumplir para poder ejercer el rol de conciliador en materia de conflictos individuales. Este organismo emite documentos denominados Estándares de Competencia buscando homogenizar las cualidades que deben tener los conciliadores para poder adquirir su certificación correspondiente y así poder ejercer la función de conciliador laboral. Así se han emitido los EC 1250 y EC 1374 que tiene por finalidad " Servir como referente para la evaluación y certificación de los servidores públicos que participan en el procedimiento de conciliación prejudicial en materia laboral individual, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo vigente"¹¹, entre otros.

La ley exenta el requisito prejudicial de la conciliación para casos de discriminación, acoso y violencia laboral o cualquier violación a derechos humanos o para la designación de beneficiarios.

La integración de los funcionarios se realizó de manera escalonada en un periodo de dos años para estructurar los Centros. Se realizaron convocatorias públicas para los interesados en ser conciliadores laborales. La capacitación la llevó a cabo el poder judicial con expertos en mecanismos alternos de solución de controversias y fueron certificados conforme a lo establecido en los artículos 684 y subsecuentes de la Ley Federal del Trabajo.

El Consejo de la Judicatura a través de la Unidad de la Implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral tiene un documento que establece las bases para la conciliación laboral que fundamenta varios aspectos de la función de los conciliadores en los manuales de mediación de la OIT.

¹¹ <https://centrolaboral.gob.mx/publicacion-estandares-de-competencia/EC1374.pdf>.

En cuanto al procedimiento judicial, este se regula en los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo que incluye dos etapas: la escrita, que consiste en la presentación y contestación de la demanda, incluyendo las pruebas; y en la admisión de réplicas y reconvencciones; y la fase oral consistente en dos audiencias:

- a. Audiencia preliminar. Se depura el procedimiento, se establecen hechos no controvertidos, se admiten o desechan pruebas y se cita a audiencia de juicio.
- b. Audiencia de juicio. Se desahogan pruebas, se formulan alegatos y se emite sentencia.

Es importante aclarar que el Centro de Conciliación Laboral es la autoridad responsable para realizar el procedimiento de conciliación prejudicial en materia individual y la materia colectiva está reservada al nivel federal, es decir, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

A pesar de que la justicia alternativa y sus mecanismos como la mediación y la conciliación fueron incorporados al sistema de justicia mexicano con la reforma al artículo 17 constitucional en el año 2007, la materia laboral, hasta esta reforma puede beneficiarse de estos procedimientos de justicia alternativa. También es importante hacer notar que no se refleja, con la reforma laboral, la intención de beneficiar al sector obrero mexicano de las bondades que tiene la justicia autocompositiva en el aspecto del crecimiento personal y responsabilidad, puesto que, cuando hablamos de conciliación en la gestión del conflicto, existe la intervención directa del conciliador, regido por principios generales como la neutralidad y la imparcialidad, en la propuesta de las posibles soluciones y las partes deciden si están de acuerdo o no con estas propuestas.

Actualmente no está permitida la conciliación privada en materia laboral, es una materia reservada exclusivamente a las autoridades de los Centros de Conciliación lo que da cuenta de la protección que sigue existiendo por parte del gobierno hacia los trabajadores.

Por más que podamos pensar en la modernización que supuestamente contienen estas reformas, lo cierto es que, como bien señala Yarrington (2021)¹²,

¹² Idem.

—a partir del análisis de los debates— cambiar del poder ejecutivo al judicial para la resolución de conflictos laborales, no necesariamente significa que los vicios, corrupción y problemas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la justicia laboral terminen.

4.1.3. Negociación Colectiva y Libertad Sindical

En materia de negociación colectiva se han introducido cambios sustanciales al antiguo funcionamiento, tanto de la conformación de los sindicatos como a las exigencias de participar en la negociación colectiva.

El artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo cuarto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por virtud de la reforma laboral, determinó que al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral le corresponderían las funciones de registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como los procesos administrativos relacionados. La finalidad de esta facultad a ese organismo descentralizado se encuentra justificada en la fracción XXII Bis del propio artículo 123, apartado A, de la Constitución; en este sentido, la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, así como las constancias de representatividad de las organizaciones sindicales, buscan garantizar la libertad de negociación colectiva, al igual que la libertad y democracia sindical.¹³

El art.390 Bis de la Ley Federal de Trabajo de México incorpora el novedoso procedimiento para la emisión de la constancia de representatividad que emitirá el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El procedimiento está signado por la amplia difusión dentro del centro de trabajo para que los trabajadores u otro sindicato que pudiera existir se pronuncien al respecto, adhiriendo o no. Para el caso de la existencia de más de un sindicato el propio artículo en su numeral III, establece el proceso competitivo a efectos de determinar cuál es el sindicato más representativo. Dentro del numeral tercero, en el literal d) se especifica que el voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta.

¹³ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/15/7176/3.pdf>.

La trascendencia del certificado de representatividad radica en que el art. 390 de la mencionada ley lo incorpora como un requisito para registrar el contrato colectivo de trabajo y el art. 390 bis con extrema claridad da un paso más y lo exige como requisito para poder celebrar el contrato. Al respecto el artículo reza: “Artículo 390 Bis.- Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo”¹⁴.

La conformación de los sindicatos, federaciones y confederaciones tanto de trabajadores como de empleadores está perfectamente regulada en los artículos 356 y ss de la ley Federal de Trabajo de México. Dentro de los requisitos que se exigen se encuentra el de la personería jurídica que se tramita ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El artículo 371 menciona lo que debe contener el estatuto de los sindicatos y en su numeral IX establece a texto expreso el voto personal, directo, libre y secreto.

La ley mexicana muestra una fuerte regulación respecto a las entidades sociales en cuanto a sus requisitos para conformarse y para actuar. Entre las novedades figuran el certificado de representatividad, la personería jurídica y la forma de elección de las directivas sindicales.

Si bien en nuestro país la ley 20.127 del 3 de mayo de 2023 ha incorporado la necesidad de la constitución de personerías jurídicas en un sentido similar al que establece la ley federal mexicana en cuanto al procedimiento administrativo, existen diferencias notorias en cuanto a la rigurosidad en las exigencias para la constitución de los mismos. En tanto la ley federal mexicana exige la obligatoriedad del registro nuestra legislación no y una situación similar se nos presenta cuando analizamos al forma de elección de los representantes sindicales, exigiendo la ley federal el voto secreto, directo y personal mientras que nuestra legislación no avanzó sobre ese aspecto.

El documento de la UNAM titulado “La nueva Justicia laboral en México: instituciones jurídicas implementadas” manifiesta respecto a este punto:

¹⁴ Idem.

En ese tenor, no debe pasarse por alto lo señalado en la introducción de este documento, consistente en que tanto la reforma constitucional y la firma del T-MEC y su anexo 23 como la ratificación del Convenio 98 de la OIT compartieron un propósito en común: asegurar la democracia sindical, la libertad de los trabajadores, la libre contratación colectiva, la legitimidad de las dirigencias obreras, el fin de la simulación en los contratos colectivos, la culminación de los contratos de protección y la huelga como mecanismo de extorsión a las empresas en beneficio de organizaciones y no de los trabajadores, entre muchos más. Así, el registro sindical adscrito a un organismo descentralizado de la administración pública federal busca garantizar un mecanismo de certeza de todos aquellos contratos e historia documental de los sindicatos en materia de democracia.

5. Conclusiones

México ha transitado una gran reforma laboral, sin dudas la más profunda en los últimos 100 años o de su historia.

Empujado por acuerdos comerciales como el T-MEC (Tratado de libre comercio entre México, EEUU y Canadá, revisado y firmado en el 2018), como por la normativa internacional sobre todo los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT, México se inmiscuyó en esta gran reforma laboral.

Ordenó los procesos de justicia laboral, reservando para la vía administrativa únicamente la conciliación previa obligatoria a un juicio laboral y ubicando a estos últimos en la órbita del Poder Judicial. Pasó entonces a la división de poderes otorgándole a este último la potestad para resolver mediante procesos reglados a derecho los diferendos que se susciten en la relación obrero- patronal y reservando a la vía administrativa la conciliación previa obligatoria; deja atrás definitivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes de la Secretaría de Trabajo encargadas de tramitar todo el proceso de justicia laboral.

El nuevo sistema en emparenta en términos generales al que nos rige en Uruguay desde el año 1974 donde la conciliación previa administrativa está en

manos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los juicios posteriores en manos del Poder Judicial.

Crea a nivel federal los Centros Federales de Conciliación y Registros Laborales y los Centros de Conciliación que dependen de dichas entidades. Queda entonces pues la vía conciliatoria previa a un juicio laboral en manos de los Centros de Conciliación.

En tanto, los Centros Federales de Conciliación y Registros Laborales se encargará de las relaciones laborales colectivas.

En este aspecto la reforma también es sustantiva avanzando sobre cuestiones como la personalidad jurídica de las organizaciones sociales, la forma de elegir sus representantes, la legitimación para firmar contratos colectivos y la representatividad de las organizaciones. En estos aspectos encontramos las diferencias más grandes con el sistema uruguayo que tiene una normativa con menos regulación y menos injerencia que la recién aprobada en México.

Los desafíos son enormes para el nuevo sistema de justicia laboral en México, quizás deban pasar algunos años para poder realizar un estudio profundo de análisis de la implementación y sus efectos. Sin embargo, es claro que toda reforma de estas características deberá tener sus ajustes normativos, administrativos, presupuestales, etc., para que el sistema no se vea colapsado y la justicia termine no siendo tal.

Los cambios fueron profundos, en el sistema general y en particular tanto en la resolución de conflictos individuales como en la negociación colectiva con el objetivo de tener unas relaciones laborales pacíficas y ajustadas a derecho.

Bibliografía

- CORDERA, R. (2002). “Los pasos del corporativismo en México”, *Nexos*.
- GARNER, P. (2001). *Porfirio Díaz. Del héroe al dictador, una biografía política*, Planeta.
- MARVÁN LABORDE, I. (2010). “El constituyente de 1917: rupturas y continuidades”, en Cecilia Noriega y Alicia Salmerón (Coord.), *México: Un Siglo de Historia Constitucional (1808-1917)*, Poder Judicial de la Federación e Instituto Mora, 353-394.
- YARRINGTON MORALES, M. A. (2021). “Las últimas reformas al derecho laboral. Análisis del derecho laboral”, *Revista de Investigación en Derecho y Criminología - DÍKÉ*, Núm. 29, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Recursos electrónicos

- AUDELIO CRUZ, J. M. (2005). “Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual”, *Investigaciones jurídicas*, UNAM. Disponible en: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/5011168>.
- BERNSTEIN, H. (1958). “Marxismo en México, 1917-1925”, *Historia mexicana* 7 (4): 497-516. Disponible en <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/731>.