

ARTÍCULO 123 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
¿INMUTABLE O DINÁMICO?

Gerardo Valente PÉREZ LÓPEZ*

En atención a la gentil invitación que me hizo la doctora Patricia Kurczyn Villalobos escribo unas líneas en torno a un tópico que me apasiona y que en el contexto actual resulta un sendero de análisis un tanto cuanto tortuoso. ¿El artículo 123 constitucional es inmodificable o puede ser perfectible?, circunstancia difícil de acreditar en un sentido o en otro, más en un espacio pequeño como es este ensayo; no obstante, y con la finalidad de ser muy concreto, sin mayor preámbulo expreso algunas consideraciones sobre el punto a tratar.

El afirmar que el derecho del trabajo es y debe ser dinámico respecto a su forma pero inmutable en relación con sus principios fundamentales, en apariencia no presenta algo novedoso; por ello, el proponer modificaciones al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos pareciera un planteamiento anacrónico o muy trillado.

Sin embargo, y precisamente dentro del orden de ideas antes mencionado, es decir, respetando la esencia del derecho laboral, pero observando la posibilidad de su adecuación a las nuevas realidades que presenta el mercado laboral y por ello las relaciones de trabajo que debe regular esta rama jurídica, es que planteo, a manera de reflexión, la idea de que el precepto constitucional en torno del cual giran estos pensamientos es inmutable en su esencia pero pudiera presentar una adecuación dinámica en relación con su forma.

En cuanto al espíritu de esta norma fundamental, debo decir que estoy convencido de que el mismo debe permanecer sin cambios respecto a los

* Doctor en derecho por la UNAM; profesor de Derecho del trabajo.



principios rectores que en él se contemplan, y en algunos casos pugnar por acentuar su aplicación en la realidad social de nuestro país.

El derecho a una jornada máxima, a un salario mínimo, a un descanso periódico, sea semanal o anual, la idea de que el trabajo no es un artículo de comercio y que aquél debe desempeñarse en condiciones dignas y con la finalidad de proporcionar al trabajador y a su familia un nivel de vida decoroso, deben ser preservados y respetados de manera irrestricta.

El concepto de que el trabajo es un deber y al mismo tiempo un derecho social que permite al hombre o a la mujer que vive de sus esfuerzos ser útil a la sociedad a la que pertenece con la garantía de que debe desarrollarse en plena libertad, también debe ser conservado como norma suprema en el ámbito jurídico laboral.

En algunos de esos rubros, la tendencia internacional es, por desgracia, hacia una regresión a una idea mercantilista en relación con la actividad laboral, por ello resulta trascendente pugnar porque esto no suceda; hay que luchar por preservar la concepción humanista del derecho en general y muy especialmente de la norma laboral.

A guisa de ejemplo, puede afirmarse que hoy día se entiende como trabajador a aquella persona física que presta un servicio personal y subordinado a otra que puede ser física o moral; sin embargo, un nuevo enfoque obliga a alejarnos del término “persona física” para reubicarnos en el de “persona humana”.

Esto, que pareciera un simple juego de palabras, a mi juicio, tiene un trasfondo digno de ser observado con mayor detalle, pues de él se derivan consecuencias que impactan en la concepción moderna del derecho del trabajo que debieran ser recogidas en la norma fundamental, específicamente en el precepto constitucional en comento.

En efecto, al considerar al trabajador como persona humana nos acercamos al pensamiento de que la labor es la actividad que realiza el ser humano, hombre o mujer, para obtener la producción de un bien o un servicio que satisface una necesidad que es socialmente útil y que por ello perfecciona a la persona como ser humano, con la exigencia concomitante de que por ese simple hecho debe ser respetado, situación que debiera ser punto de partida para una adecuación del precepto constitucional materia de este ensayo respecto de esta idea humanista.

De manera tangencial, cabe mencionar que lo curioso del caso es que aún tenemos cierta resistencia a esta mutación cuando, también por una tendencia global, ya se está modificando el vocablo del otro sujeto de la relación de trabajo.

En nuestros días, el término patrón se encuentra en desuso por considerarse ofensivo y excesivo, y se está dando un cambio hacia la palabra “empleador” en sus dos aspectos: como persona física (humana) y como “moral”, que también esta mutando al de “colectiva”, lo que, a mi juicio, es perfectamente válido y por ello debiera también serlo para los trabajadores, no simplemente en cuanto al término sino más aún respecto del concepto mismo.

Sin restar mérito alguno a la importancia y trascendencia del artículo 123 constitucional, que como todos sabemos data de 1917 y fue una de las primeras normas fundamentales con características sociales en el mundo, debemos atender a las nuevas realidades que impone el orbe del siglo XXI; cerrar los ojos a ellos es aceptar lo inaceptable, es hacer nugatoria la característica de toda norma jurídica, sería no reconocer la indefectible necesidad de adecuarse y al mismo tiempo regular la realidad social, económica y aun política de un país en un momento determinado de su historia.

Por muy obvio que parezca, debo mencionar que el derecho del trabajo, como cualquier otro tipo de rama jurídica, tiene como finalidad normar la conducta humana dentro de una sociedad en un momento dado en la vida de un pueblo, esto bajo la visión de que esta normatividad es parte de un todo al que se denomina sistema jurídico y cuyo sustento es una norma fundamental o Constitución política.

Por ello, el derecho laboral, y con éste la norma escrita que forma parte de aquél, debe ser susceptible de adecuación que le permita cumplir con su función reguladora de la conducta humana, de lo contrario perdería su esencia como tal.

En el caso particular del precepto constitucional que se escudriña podemos decir que sí requiere de ciertas reformas que lo excluyan del rezago en que se encuentra y lo incorporen como ordenamiento regulatorio del trabajo que se desarrolla en este nuevo siglo. Cabe mencionar algunos ejemplos para evidenciar esta necesidad.

El párrafo introductorio del apartado A, que a la letra establece: “Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo...”, contiene términos totalmente anacrónicos y ambiguos en algunos casos y limitativos en otros, situación que requiere de una modificación para adecuarse a la terminología doctrinal moderna y que pudiera englobar los vocablos “jornaleros, empleados domésticos y artesanos” en el de trabajador, agregándose como opinión personal que en el texto de referencia se dejó, de manera absurda, fuera al patrón o empleador como sujeto de regulación.

En otro orden de ideas, al superar la realidad económica el monto real del salario mínimo y convertir a éste en un referente para el salario contractual, debiera tenerse como tal y darse un solo salario mínimo para toda la república, lo que implicaría una reforma en ese sentido.

Otra modificación podría darse en la fracción VIII del mismo apartado, que establece, tajantemente, que el salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento. Sin entrar al análisis semántico de estas tres acepciones, la fracción de referencia no permite ningún menoscabo en el monto del salario mínimo, no obstante que la ley laboral mexicana establece en su artículo 97 la posibilidad de embargar, compensar o descontar al salario mínimo en los casos de excepción que este numeral enuncia, lo que conlleva, a juicio personal, un conflicto de aplicación y de constitucionalidad del citado precepto legal, situación que motiva una modificación de la fracción comentada para adicionar en ella la expresión: “*salvo las excepciones previstas en las leyes reglamentarias*”, con lo que se superaría la problemática que se anota.

Finalmente, dejando en el tintero algunas ideas, debo anotar una preocupación personal respecto a la fracción XVI, que establece lo siguiente: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, *etcétera*”.

Siempre he considerado un grave error de técnica de redacción incorporar en un texto legal, y más aún en uno de rango constitucional, expresiones que pueden tener un sentido gramatical pero que son la nada jurídica.

Tal es el caso de la fracción antes transcrita en relación con el término “*etcétera*”; es imperativo que, aunque parezca intrascendente, la equivocación referida sea retirada de su texto, esto por decoro y en respeto a la jerarquía de carta magna que tiene el artículo 123 al ser parte de la Constitución Política de mi país.

Termino esta participación expresando que la normatividad laboral mexicana, en ella y con ella la de rango constitucional, debe ser dinámica y adecuarse a la nueva realidad social de nuestros días preservando la esencia humanista de la misma. 