



Emmanuel Hernández Domínguez

Dr. Agenor Abarca Espinosa

Ensayo del artículo 123

Medicina del trabajo

PASIÓN POR EDUCAR

5-B

Comitán de Domínguez Chiapas a 3 de octubre de 2024.

Introducción

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es un pilar fundamental en el marco del derecho laboral en México y representa una de las mayores conquistas sociales surgidas de la Revolución Mexicana. Promulgado en 1917, este artículo se convirtió en un símbolo de justicia social al consagrar derechos esenciales para los trabajadores, quienes, hasta entonces, habían estado sujetos a condiciones laborales explotadoras y desiguales. Su creación marcó un antes y un después en la historia del país, pues México se convirtió en uno de los primeros países en el mundo en incluir derechos laborales en su constitución. El artículo 123 regula aspectos como la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales, el derecho a huelga y la protección a las mujeres y menores de edad en el trabajo. A lo largo de los años, este artículo ha sido objeto de reformas para adaptarlo a las nuevas realidades del mundo laboral, pero su esencia como instrumento de protección laboral sigue siendo fundamental.

Desarrollo

El artículo 123 está diseñado para garantizar los derechos laborales tanto en el sector privado como en el público. Este artículo se divide en dos apartados: el “Apartado A” regula las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores del sector privado, mientras que el “Apartado B” regula las relaciones laborales de los empleados del Estado. La dualidad de este artículo es esencial para comprender la amplitud de su alcance y la manera en que busca proteger a los trabajadores en diferentes contextos laborales.

Apartado A: Relaciones Laborales en el Sector Privado

El Apartado A del artículo 123 establece las condiciones mínimas que deben cumplir las empresas en sus relaciones laborales. Uno de los aspectos más relevantes es la jornada laboral, la cual se fija en un máximo de ocho horas diarias para los trabajadores mayores de edad y seis horas para los menores. Este punto fue crucial en el momento de su promulgación, ya que en la época anterior a la Revolución Mexicana era común que los trabajadores laboraran entre 12 y 16 horas diarias, bajo condiciones inhumanas.

Además de regular la jornada laboral, este apartado establece el salario mínimo, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, garantizando una vida digna. Este concepto ha sido de gran importancia en la lucha por mejores condiciones económicas para los trabajadores, aunque su implementación en la realidad ha sido objeto de debates, ya que en muchas ocasiones el salario mínimo no ha cumplido con su propósito de ser suficiente para el bienestar básico. A lo largo de los años, diversas comisiones de salarios mínimos han trabajado para ajustar este indicador, tomando en cuenta factores como la inflación y las condiciones económicas del país.

El artículo también protege el derecho al descanso semanal obligatorio, el cual debe ser de al menos un día completo, generalmente el domingo. Además, regula los periodos de vacaciones anuales, las cuales aumentan de acuerdo con la antigüedad del trabajador en la empresa, proporcionando un mecanismo que incentiva la permanencia y estabilidad laboral.

Otro aspecto fundamental de este apartado es la protección de mujeres y menores de edad en el ámbito laboral. El artículo prohíbe la realización de trabajos peligrosos o insalubres para estos grupos, garantizando que se respeten sus derechos en un contexto en el que históricamente habían sido víctimas de explotación. A las mujeres se les otorga una licencia por maternidad de seis semanas antes y seis semanas después del parto, con derecho a su salario íntegro durante este periodo.

El artículo 123 también se refiere al derecho a la huelga y a la libre sindicalización, principios esenciales en las relaciones laborales modernas. La huelga es reconocida como un derecho legítimo de los trabajadores para interrumpir labores cuando las condiciones laborales no son adecuadas, mientras que la sindicalización promueve la organización de los trabajadores para defender sus derechos frente a sus empleadores. Estos mecanismos han sido utilizados por los trabajadores mexicanos para exigir mejoras laborales y han sido un baluarte de la lucha obrera en México.

Apartado B: Relaciones Laborales en el Sector Público

El Apartado B del artículo 123, por su parte, regula las relaciones laborales de los empleados al servicio del Estado. A diferencia del sector privado, los trabajadores del gobierno cuentan con derechos y regulaciones específicas, que buscan asegurar la estabilidad en el empleo público. Se garantiza el derecho a la sindicalización, aunque con ciertas limitaciones en algunos sectores estratégicos, como el ejército y las fuerzas de seguridad pública, donde no se permite la huelga por razones de seguridad nacional.

Este apartado también establece que los conflictos laborales en el sector público deben ser resueltos por tribunales especiales, como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que marca una diferencia con el sector privado, donde la resolución de conflictos laborales se da a través de las juntas de conciliación y arbitraje.

El impacto histórico del artículo 123 no puede subestimarse. La Constitución Mexicana de 1917 fue pionera en la incorporación de derechos sociales, y el artículo 123 es un claro reflejo de las demandas surgidas de la Revolución Mexicana, donde las condiciones laborales injustas y la explotación de los trabajadores fueron uno de los motivos clave del levantamiento armado. Con su promulgación, México se colocó a la vanguardia de los derechos laborales a nivel internacional, marcando un camino que influiría en otros países de América Latina y el mundo.

Desde su implementación, este artículo ha sido objeto de diversas reformas para adaptarse a las nuevas dinámicas del trabajo. En 2012, se realizó una reforma laboral que incluyó temas como la flexibilización de la contratación, la regulación de la subcontratación (outsourcing), y la promoción de mecanismos alternos de resolución de conflictos. Aunque estas reformas han sido controversiales, el principio fundamental del artículo 123 se mantiene: proteger a los trabajadores y garantizar condiciones laborales dignas.

En la actualidad, el artículo 123 sigue siendo un componente esencial del marco legal que regula las relaciones laborales en México. Sin embargo, la globalización y los cambios en la economía han planteado nuevos desafíos. Por ejemplo, el auge de la economía digital y el trabajo a distancia han creado nuevas formas de empleo que no siempre están claramente reguladas por el marco jurídico existente. En este contexto, ha habido debates sobre la necesidad de actualizar la legislación laboral para proteger a los trabajadores en modalidades no tradicionales, como los que laboran en plataformas digitales. Además, la Reforma Laboral de 2019 trajo consigo una transformación del sistema de justicia laboral, eliminando las juntas de conciliación y arbitraje y creando tribunales laborales especializados que dependen del Poder Judicial. Esta reforma también fortalece la transparencia y democracia en los sindicatos, exigiendo que las elecciones sindicales se realicen a través del voto libre, directo y secreto.

Conclusión

El artículo 123 de la Constitución Mexicana ha demostrado ser una herramienta crucial en la historia y desarrollo del derecho laboral en México. Su promulgación en 1917 fue un hito que respondió a las necesidades sociales de una época marcada por la explotación laboral y la desigualdad, pero su relevancia ha trascendido ese contexto. A lo largo de más de un siglo, este artículo ha sido adaptado para enfrentar los nuevos retos de un mundo laboral cambiante, siempre manteniendo como principio rector la protección de los derechos de los trabajadores.

El impacto histórico del artículo 123 es innegable, no solo en el ámbito jurídico, sino también en el social, ya que ha ayudado a forjar un México más equitativo y con mayores oportunidades de desarrollo humano. Las garantías sobre la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales y los derechos sindicales han permitido mejorar significativamente la calidad de vida de los trabajadores y han establecido estándares que otros países han tomado como referencia. Sin embargo, la implementación efectiva de sus principios ha enfrentado obstáculos, especialmente en contextos de precariedad laboral y sectores vulnerables donde persisten problemas como la informalidad y el subempleo.

Hoy, en un entorno donde las nuevas formas de trabajo, como la economía digital y el teletrabajo, plantean desafíos inéditos, el artículo 123 sigue siendo un pilar para la defensa de los derechos laborales. Las reformas recientes, como la de 2019, que promueve la justicia laboral más eficiente y la democratización sindical, son ejemplo de la flexibilidad y capacidad de evolución de este artículo. No obstante, es fundamental que las reformas futuras sigan garantizando la dignidad humana en el trabajo, asegurando que los avances tecnológicos y las nuevas formas de empleo no erosionen los derechos laborales conquistados.

Por último, el artículo 123 continúa siendo un símbolo de la lucha por la justicia social en México y una pieza clave en el entramado de derechos constitucionales. El reto es lograr que su espíritu de equidad y justicia prevalezca en todas las áreas laborales, adaptándose de manera dinámica a las nuevas realidades, pero sin perder de vista su objetivo central: proteger a los trabajadores. En este sentido, su relevancia no solo se mantiene, sino que adquiere mayor importancia en un mundo laboral cada vez más complejo y diverso. La capacidad de este artículo para seguir garantizando derechos en un contexto globalizado es lo que lo convierte en un documento vivo, adaptable y profundamente significativo para la historia presente y futura del país.