

Construcción del Objeto de Estudio en la Investigación Iuslaboralista



Primera Unidad
Fundamentos
Epistemológicos de la
Investigación en el Derecho
del Trabajo



Índice de la Unidad

1. Fundamentos Epistemológicos

- La ciencia y el conocimiento científico
- Paradigmas de investigación jurídica
- Investigación iuslaboralista en el contexto actual
- Interdisciplinariedad en la investigación laboral

2. Transformaciones Legislativas

- Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019
- Nuevos Tribunales Laborales y Centros de Conciliación
- Modelo de libertad sindical y negociación colectiva
- Normas Oficiales Mexicanas en materia laboral

3. Temas Emergentes

- Teletrabajo y la NOM-037-STPS-2023
- Trabajo en plataformas digitales
- Subcontratación (outsourcing) y reforma de 2021
- Factores de riesgo psicosocial y NOM-035-STPS-2018

Observaciones Generales de la Unidad

Esta unidad busca anclar la investigación en los debates actuales del derecho laboral mexicano, demostrando que las recientes transformaciones legislativas no son simples cambios normativos, sino respuestas a paradigmas específicos que generan nuevas preguntas de investigación.

Se enfatiza la necesidad de trascender la dogmática jurídica tradicional para abordar los fenómenos laborales desde una perspectiva científica e interdisciplinaria, considerando el impacto real de las normas en los centros de trabajo y en la vida de los trabajadores.

El análisis se centra en las reformas más significativas de los últimos años, como la reforma procesal laboral de 2019, la regulación del teletrabajo de 2021 y la reforma en materia de subcontratación.



1.1. La ciencia y el conocimiento científico

La investigación en el derecho del trabajo trasciende la simple dogmática jurídica, requiriendo un enfoque científico para comprender la eficacia real de las normas laborales en la sociedad mexicana.

Enfoque Dogmático

Análisis formal del contenido normativo, estructura y jerarquía de las leyes laborales.

Enfoque Científico

Estudio empírico del impacto real de las normas en los centros de trabajo y en la vida de los trabajadores.

El conocimiento científico en el ámbito laboral requiere metodologías rigurosas que permitan evaluar la efectividad de las normas más allá de su existencia formal, midiendo su aplicación práctica y consecuencias sociales.





Ejemplo: Investigación sobre la NOM-035-STPS-2018

Análisis Dogmático

- Estudio del contenido normativo
- Jerarquía dentro del sistema jurídico
- Obligaciones formales para empleadores
- Sanciones por incumplimiento

Análisis Científico

- Medición del impacto real en la salud mental
- Evaluación de la implementación efectiva
- Estudios comparativos entre sectores
- Correlación con indicadores de productividad

La NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial representa un caso paradigmático donde la investigación científica es esencial para determinar si los mecanismos de prevención y atención están realmente protegiendo la salud mental de los trabajadores mexicanos.

Metodología científica en la investigación laboral

Identificación del problema

Definir preguntas específicas sobre la aplicación o efectos de normas laborales

Conclusiones y propuestas

Formulación de hallazgos y recomendaciones para mejorar la normativa laboral



Diseño metodológico

Selección de métodos cuantitativos, cualitativos o mixtos según el objeto de estudio

Recolección de datos

Obtención de información mediante encuestas, entrevistas, análisis documental o estadísticas oficiales

Análisis e interpretación

Procesamiento de datos y contraste con el marco normativo

El rigor metodológico es fundamental para que la investigación iuslaboralista genere conocimiento válido y confiable que pueda informar futuras reformas legislativas.

1.2. Paradigmas de investigación jurídica

Los paradigmas de investigación jurídica constituyen marcos conceptuales que determinan cómo se aborda el estudio del derecho laboral, influyendo en la selección de problemas, métodos y criterios de validación del conocimiento.



Iuspositivismo

Centra su análisis en la norma formal, su estructura, jerarquía y aplicación técnica



Iusnaturalismo

Evalúa las normas laborales desde principios universales de justicia y dignidad humana



Teorías Críticas

Cuestiona las relaciones de poder subyacentes y los intereses que moldean el derecho laboral

Cada paradigma ofrece perspectivas distintas para abordar los fenómenos laborales contemporáneos en México, permitiendo análisis complementarios de las recientes reformas.



iuspositivismo en la investigación laboral

Características

- Enfoque en la norma escrita y formal
- Análisis de coherencia interna del sistema jurídico
- Estudio de procedimientos y competencias
- Interpretación técnico-jurídica

Ejemplo de aplicación

Análisis de la estructura y competencia de los nuevos **Tribunales Laborales** y **Centros de Conciliación** establecidos por la reforma a la **Ley Federal del Trabajo de 2019**.

La investigación se centraría en la coherencia normativa, procedimientos, plazos y aplicación técnica de las nuevas disposiciones procesales.



Teorías críticas en la investigación laboral

Características

- Cuestionamiento de las relaciones de poder
- Análisis de intereses económicos y políticos
- Estudio de brechas entre norma y realidad social
- Enfoque en grupos vulnerables

Ejemplo de aplicación

Análisis del **nuevo modelo de libertad sindical y negociación colectiva** que requiere legitimación de contratos colectivos mediante voto personal, libre, directo y secreto.

La investigación cuestionaría si este modelo realmente empodera a los trabajadores frente a estructuras de poder sindical y empresarial arraigadas, o si existen brechas en su implementación.



Comparación de enfoques en un mismo objeto de estudio

Reforma procesal laboral (2019)

Objeto de estudio común para diferentes paradigmas

Enfoque iuspositivista

Analiza la estructura normativa, competencias y procedimientos de los nuevos tribunales

Enfoque crítico

Cuestiona si el nuevo sistema garantiza realmente el acceso a la justicia para trabajadores vulnerables

Enfoque sociojurídico

Estudia el impacto real de la reforma en la duración de juicios y satisfacción de usuarios

La complementariedad de enfoques enriquece la comprensión integral de las transformaciones del derecho laboral mexicano, permitiendo tanto el análisis técnico como la evaluación de su impacto social.





1.3. La investigación iuslaboralista en el contexto actual

El derecho laboral mexicano atraviesa una etapa de profundas transformaciones que generan nuevos campos de investigación, impulsados por cambios tecnológicos, económicos y sociales.

Reforma procesal laboral (2019)

Transición del modelo tripartito a un sistema de tribunales judiciales y centros de conciliación

Reforma en materia de libertad sindical

Nuevos mecanismos de democracia sindical y legitimación de contratos colectivos

Regulación del teletrabajo (2021)

Capítulo XII Bis de la LFT y NOM-037-STPS-2023 sobre trabajo a distancia

Reforma en materia de subcontratación (2021)

Nuevas reglas para outsourcing y servicios especializados

Estas transformaciones abren campos fértiles para la investigación jurídica desde diversos paradigmas y metodologías.



Sign up

Unlock your remote potential

Streamline your tasks, collaborate seamlessly, and
achieve peak productivity from anywhere

Teletrabajo: Un campo emergente de investigación

Marco normativo

- Capítulo XII Bis de la LFT (reforma 2021)
- NOM-037-STPS-2023 sobre teletrabajo
- Criterios jurisprudenciales emergentes

Preguntas de investigación

- ¿Cómo se garantiza efectivamente el derecho a la desconexión digital?
- ¿Quién asume los costos reales del teletrabajo (electricidad, internet, equipamiento)?
- ¿La NOM-037 es suficiente para proteger la salud y seguridad en esta modalidad?

El teletrabajo representa un campo de investigación que requiere enfoques interdisciplinarios, combinando derecho laboral, tecnología, psicología organizacional y economía.

Metodologías para investigar el teletrabajo

1 ***Análisis normativo comparado***

Contraste entre la regulación mexicana y modelos internacionales (España, Colombia, Chile) para identificar fortalezas y debilidades

2 ***Estudios empíricos cuantitativos***

Encuestas a teletrabajadores sobre cumplimiento de derechos, costos asumidos y afectaciones a la salud

3 ***Investigación cualitativa***

Entrevistas a profundidad con trabajadores, empleadores y autoridades para comprender la aplicación práctica de la normativa

4 ***Análisis de casos judiciales***

Estudio de las primeras resoluciones sobre conflictos derivados del teletrabajo para identificar criterios interpretativos

La combinación de estas metodologías permite una comprensión integral del fenómeno del teletrabajo y la efectividad de su regulación en México.



Trabajo en plataformas digitales: Desafíos de investigación

Problemática actual

La naturaleza jurídica de la relación entre plataformas digitales (Uber, Rappi, DiDi) y sus "colaboradores" representa uno de los debates más relevantes del derecho laboral contemporáneo en México.

La discusión oscila entre considerarlos trabajadores subordinados con derechos laborales plenos o socios comerciales independientes.

Objetos de estudio

- Análisis comparado de resoluciones judiciales nacionales e internacionales
- Estudio de modelos regulatorios emergentes (tercera categoría)
- Evaluación de impacto en seguridad social
- Propuestas de marcos regulatorios específicos

Perspectivas sobre el trabajo en plataformas

1 Subordinación

Las plataformas ejercen control algorítmico sobre tiempos, rutas y evaluación del desempeño, configurando una relación laboral tradicional

2 Autonomía

Los colaboradores deciden cuándo conectarse, qué servicios aceptar y pueden trabajar simultáneamente para varias plataformas

3 Protección social

Necesidad de garantizar acceso a seguridad social, seguros contra accidentes y mecanismos de ahorro para el retiro

4 Flexibilidad

Valor de mantener esquemas adaptables a las necesidades de quienes buscan ingresos complementarios o no pueden trabajar en horarios fijos

La investigación debe superar dicotomías simplistas para proponer marcos regulatorios que equilibren protección y flexibilidad en este nuevo contexto laboral.



Reforma en materia de subcontratación (2021)

Cambios principales

- Prohibición de la subcontratación de personal
- Permiso de servicios especializados
- Registro REPSE para prestadores de servicios
- Límites a la PTU (Participación de los Trabajadores en las Utilidades)

Preguntas de investigación

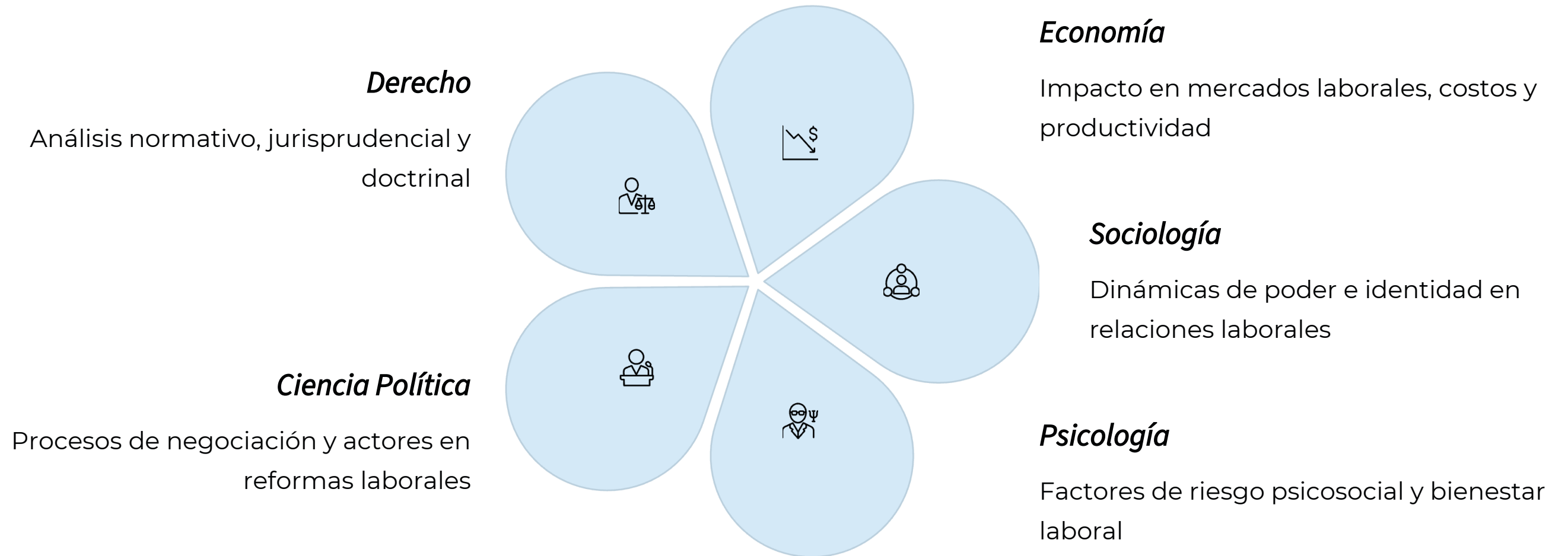
- ¿Ha logrado la reforma formalizar empleos y mejorar condiciones laborales?
- ¿Cuál ha sido el impacto económico en diferentes sectores?
- ¿Qué estrategias de elusión han surgido?
- ¿Cómo ha afectado la distribución de la PTU?

La reforma en materia de subcontratación representa uno de los cambios más significativos en la legislación laboral mexicana reciente, con profundas implicaciones económicas y sociales.



1.4. Interdisciplinariedad en la investigación laboral

La complejidad de los fenómenos laborales contemporáneos exige aproximaciones que trasciendan el análisis puramente jurídico, incorporando perspectivas y metodologías de diversas disciplinas.



La interdisciplinariedad enriquece la comprensión de fenómenos laborales complejos y permite propuestas de solución más integrales.

Caso: Interdisciplinarietà en el estudio de la reforma de subcontratación



Análisis jurídico

Estudio de la estructura normativa, alcances y limitaciones de la prohibición de outsourcing



Análisis económico

Medición del impacto en formalización del empleo, costos empresariales y recaudación fiscal



Análisis sociológico

Estudio de cambios en dinámicas de poder e identidad organizacional tras la reforma



Análisis político

Investigación del proceso de negociación entre actores que llevó a la reforma

Un estudio integral de la reforma en materia de subcontratación requiere esta mirada multidimensional para comprender tanto sus aspectos normativos como sus efectos prácticos en la realidad laboral mexicana.

Metodologías interdisciplinarias

Métodos cuantitativos

- Análisis estadístico de indicadores laborales
- Encuestas a gran escala
- Estudios econométricos de impacto
- Análisis de series temporales

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos (métodos mixtos) permite una comprensión más robusta de los fenómenos laborales, triangulando datos para validar hallazgos y profundizar en sus causas y consecuencias.

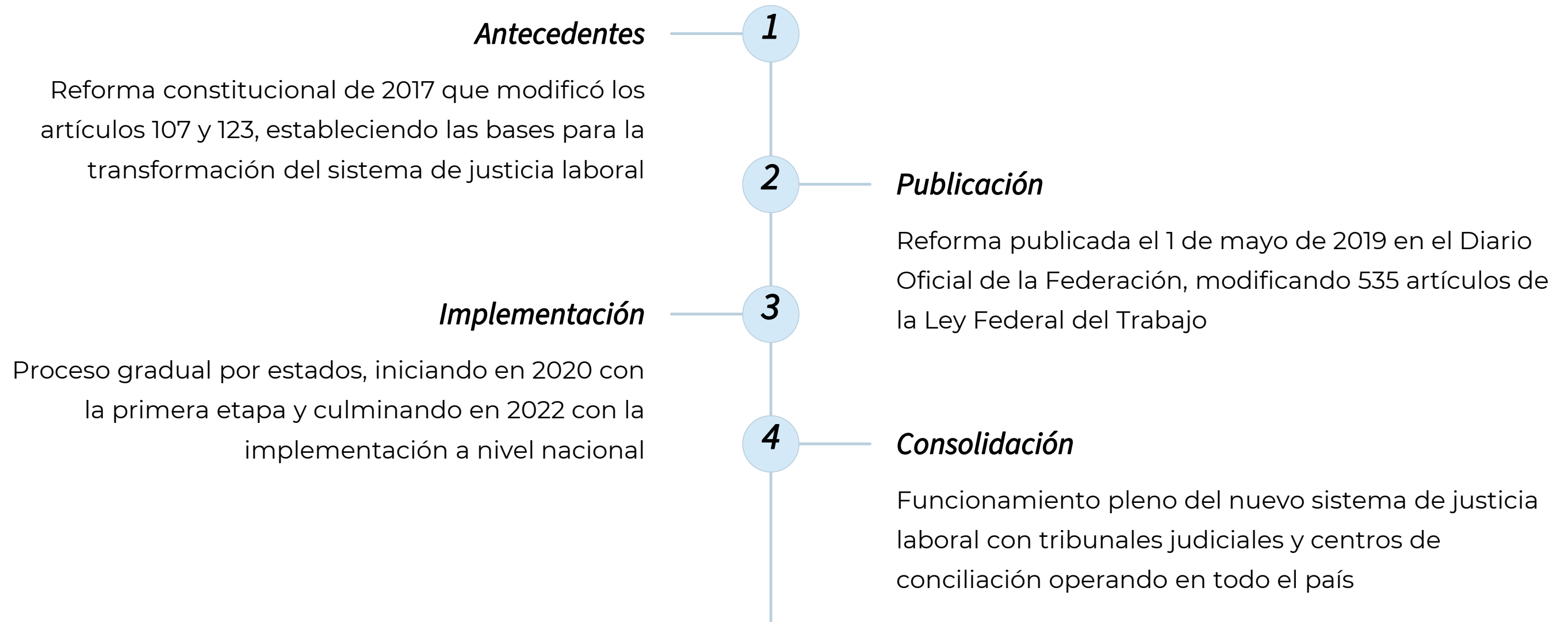
La selección metodológica debe responder a la naturaleza del problema de investigación y no a preferencias disciplinarias rígidas.

Métodos cualitativos

- Entrevistas a profundidad
- Grupos focales
- Análisis de discurso
- Estudios de caso



Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019



Esta reforma representa la transformación más profunda del sistema de justicia laboral mexicano en casi un siglo, transitando de un modelo tripartito administrativo a uno judicial.

Principales cambios de la reforma de 2019



Tribunales Laborales

Sustitución de Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial



Centros de Conciliación

Creación de Centros de Conciliación federales y locales como instancia prejudicial obligatoria



Legitimación de contratos

Procedimiento de legitimación de contratos colectivos existentes mediante voto personal, libre, directo y secreto



Democracia sindical

Elección de directivas sindicales mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores

Estos cambios buscan garantizar la imparcialidad en la resolución de conflictos laborales, agilizar los procedimientos y democratizar las relaciones colectivas de trabajo.



Nuevos Tribunales Laborales y Centros de Conciliación

Tribunales Laborales

- Dependientes del Poder Judicial
- Jueces especializados en materia laboral
- Procedimiento predominantemente oral
- Resolución de conflictos no conciliados

Centros de Conciliación

- Organismos públicos descentralizados
- Instancia prejudicial obligatoria
- Plazo máximo de 45 días para conciliación
- Centro Federal con funciones de registro sindical

El nuevo modelo busca resolver los principales problemas del sistema anterior: parcialidad, lentitud, corrupción y falta de profesionalización, estableciendo un sistema más eficiente y confiable.

Procedimiento laboral en el nuevo sistema

Presentación de solicitud de conciliación

El trabajador o empleador presenta solicitud ante el Centro de Conciliación competente

Audiencia de conciliación

Las partes buscan un acuerdo con apoyo de un conciliador profesional (máximo 45 días)

Constancia de no conciliación

Si no hay acuerdo, se emite constancia que permite acudir al Tribunal Laboral

Demanda ante Tribunal Laboral

Presentación de demanda formal adjuntando constancia de no conciliación

Audiencia preliminar

Depuración procesal, admisión de pruebas y resolución de excepciones

Audiencia de juicio

Desahogo de pruebas, alegatos y emisión de sentencia

El nuevo procedimiento prioriza la conciliación y establece un proceso judicial más ágil y transparente, con predominio de la oralidad.



Modelo de libertad sindical y negociación colectiva

1

Libertad de afiliación sindical

Garantía de que los trabajadores pueden afiliarse, no afiliarse o desafilarse de un sindicato sin represalias

2

Democracia sindical

Elección de directivas mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores

3

Transparencia sindical

Obligación de rendir cuentas sobre administración del patrimonio sindical y publicar contratos colectivos

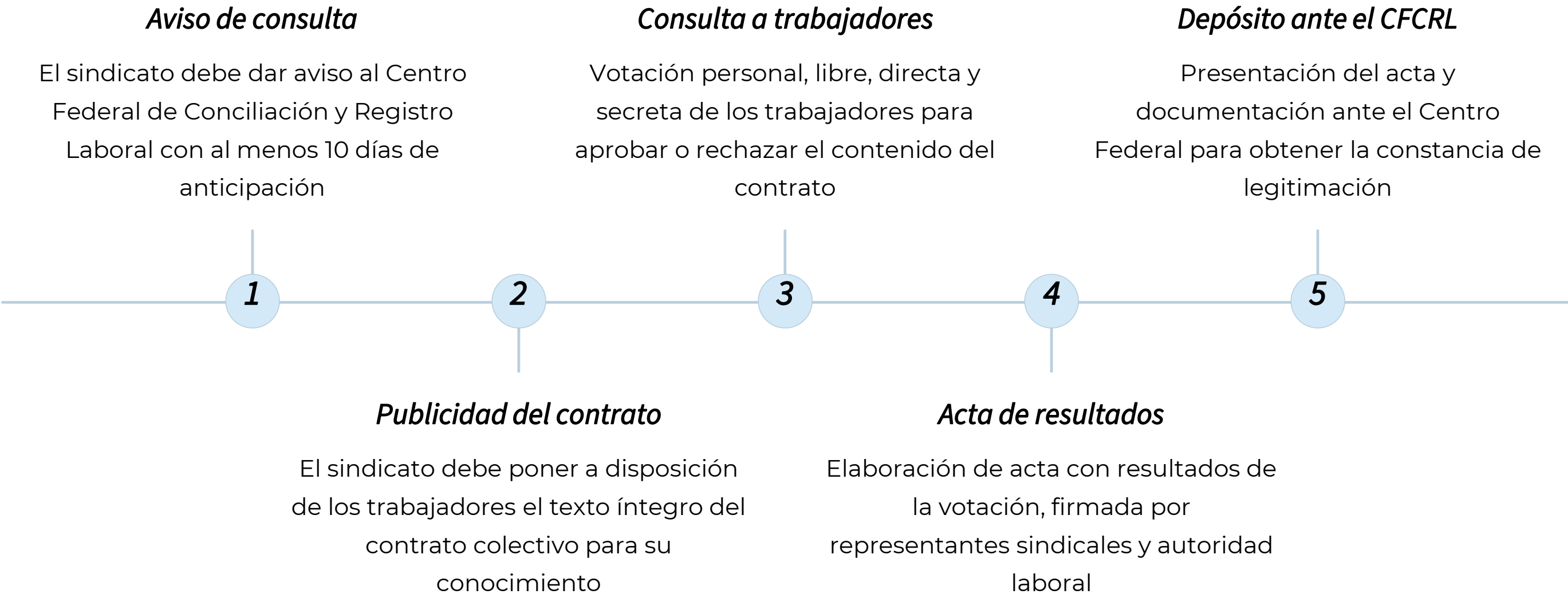
4

Legitimación de contratos colectivos

Aprobación de contratos colectivos mediante consulta a los trabajadores con voto personal, libre, directo y secreto

Este modelo busca erradicar los "contratos de protección patronal" y garantizar que los sindicatos realmente representen los intereses de los trabajadores.

Procedimiento de legitimación de contratos colectivos



Los contratos colectivos existentes debían legitimarse antes del 1 de mayo de 2023, o de lo contrario perderían su vigencia.



Normas Oficiales Mexicanas en materia laboral

Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas de observancia obligatoria que establecen especificaciones, características y métodos de prueba que deben cumplir productos, procesos o servicios.

NOM-035-STPS-2018

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención

NOM-037-STPS-2023

Teletrabajo - Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

NOM-030-STPS-2009

Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo - Funciones y actividades

NOM-019-STPS-2011

Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene

Las NOM complementan la legislación laboral, estableciendo estándares técnicos específicos para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.



NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial

Objetivo

Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Factores de riesgo regulados

- Condiciones peligrosas e inseguras
- Cargas de trabajo excesivas
- Falta de control sobre el trabajo
- Jornadas extensas
- Interferencia trabajo-familia
- Liderazgo negativo y relaciones negativas
- Violencia laboral

Obligaciones principales

- Establecer política de prevención
- Identificar trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos
- Aplicar cuestionarios para identificar factores de riesgo
- Implementar medidas de prevención y control
- Identificar y analizar factores de riesgo psicosocial
- Evaluar el entorno organizacional
- Difundir información sobre políticas de prevención



NOM-037-STPS-2023: Teletrabajo

Ámbito de aplicación

Aplica a relaciones laborales que se desarrollen más del 40% del tiempo en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste

Obligaciones del patrón

Proporcionar equipos necesarios, asumir costos de instalación y mantenimiento, respetar derecho a la desconexión, implementar mecanismos de seguridad informática

Obligaciones del trabajador

Cuidar equipos, atender políticas de seguridad informática, participar en capacitaciones, informar sobre riesgos de trabajo

Condiciones especiales

Lista de verificación de condiciones de seguridad y salud, capacitación específica para teletrabajo, mecanismos de supervisión y control

La NOM-037-STPS-2023 complementa el Capítulo XII Bis de la LFT, estableciendo especificaciones técnicas para garantizar condiciones adecuadas en el teletrabajo.

Teletrabajo: Capítulo XII Bis de la LFT

Definición legal

Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física del trabajador.

Requisitos formales

- Contrato por escrito
- Descripción de equipos e insumos
- Monto por servicios (luz, internet)
- Mecanismos de contacto y supervisión

La regulación del teletrabajo en México es reciente (2021) y aún presenta desafíos importantes en su implementación efectiva.

Derechos específicos

- Derecho a la desconexión digital
- Respeto a jornada máxima legal
- Pago de servicios de telecomunicación
- Capacitación adecuada
- Igualdad de trato
- Libertad sindical
- Protección de datos personales



Reforma en materia de subcontratación (2021)

Prohibición general

Se prohíbe la subcontratación de personal, entendida como proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de otra persona

Servicios especializados

Se permite la subcontratación de servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria

Registro REPSE

Los prestadores de servicios especializados deben registrarse en el padrón público de la STPS y renovar su registro cada tres años

Responsabilidad solidaria

La empresa beneficiaria es solidariamente responsable de las obligaciones laborales de los trabajadores involucrados en la subcontratación

Esta reforma busca combatir prácticas abusivas como la evasión fiscal, la elusión de obligaciones laborales y la afectación a derechos de los trabajadores.





Impacto de la reforma de subcontratación



2.7 millones de trabajadores migrados

Aproximadamente 2.7 millones de trabajadores fueron transferidos de esquemas de outsourcing a contratación directa.



25,500 empresas REPSE

Número aproximado de empresas registradas en el padrón de servicios especializados.

La reforma ha tenido efectos significativos en la formalización del empleo y en la mejora de condiciones laborales, aunque también ha generado costos de adaptación para las empresas.



30% de incremento salarial

Se observó un aumento promedio en los salarios de cotización al IMSS tras la migración de trabajadores.



8% tope de PTU

Límite máximo de participación de los trabajadores en las utilidades (PTU) equivalente a 3 meses de salario o el promedio de los últimos 3 años (lo que resulte más favorable).

Desafíos en la implementación de la reforma de subcontratación

Desafíos para empresas

- Incremento en costos laborales y fiscales
- Complejidad administrativa en la migración
- Incertidumbre sobre alcance de "servicios especializados"
- Adaptación de estructuras corporativas

Desafíos para autoridades

- Capacidad de fiscalización limitada
- Surgimiento de nuevos esquemas elusivos
- Coordinación entre STPS, IMSS, INFONAVIT y SAT
- Criterios consistentes para REPSE

La efectividad a largo plazo de la reforma dependerá de la capacidad de adaptación de las empresas y de la eficacia de los mecanismos de vigilancia y sanción por parte de las autoridades.



Factores de riesgo psicosocial y NOM-035-STPS-2018



Definición legal

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos.



Obligaciones escalonadas

La NOM establece obligaciones diferenciadas según el tamaño del centro de trabajo: para centros pequeños (1-15 trabajadores), medianos (16-50) y grandes (más de 50), con requisitos progresivamente más exigentes.



Enfoque preventivo

El objetivo principal es la prevención, mediante la identificación temprana de factores de riesgo, la implementación de medidas de control y la promoción de un entorno organizacional favorable.

La NOM-035 representa un avance significativo al reconocer la importancia de la salud mental en el ámbito laboral, aunque su implementación efectiva sigue siendo un desafío.



Implementación de la NOM-035-STPS-2018



Política y medidas de prevención

Establecimiento de política escrita y medidas para prevenir factores de riesgo psicosocial



Identificación y análisis

Aplicación de cuestionarios para identificar factores de riesgo y evaluación del entorno organizacional



Control y seguimiento

Implementación de medidas de control y evaluación de su efectividad



Atención a casos

Canalización de trabajadores afectados para atención médica o psicológica

La implementación efectiva requiere un compromiso genuino de las organizaciones, más allá del cumplimiento formal de requisitos documentales, para generar entornos laborales realmente saludables.



Desafíos de investigación en temas emergentes

Inteligencia artificial en relaciones laborales

Implicaciones jurídicas del uso de IA en reclutamiento, evaluación de desempeño y terminación de relaciones laborales

Derecho a la desconexión digital

Mecanismos efectivos para garantizar límites entre tiempo de trabajo y descanso en la era digital

Nuevas formas de trabajo atípico

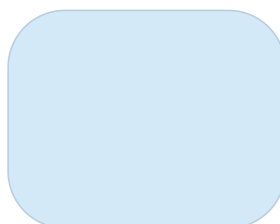
Regulación de modalidades como trabajo por proyectos, microtrabajos y colaboración en plataformas

Transición justa hacia economía verde

Protección de trabajadores en sectores afectados por la transición energética y creación de empleos verdes

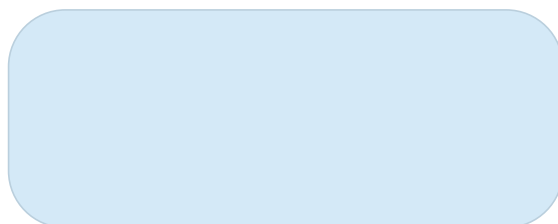
Estos temas emergentes representan fronteras de investigación que requieren aproximaciones interdisciplinarias y comparadas para proponer marcos regulatorios adecuados.

Metodologías para la investigación iuslaboralista



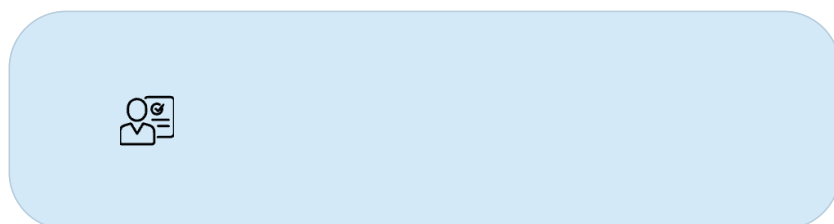
Investigación documental

Análisis de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales



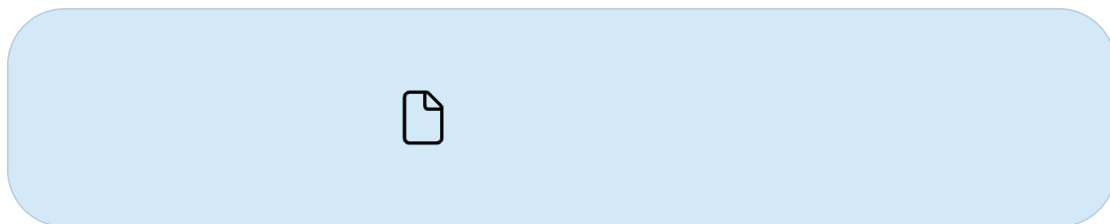
Derecho comparado

Contraste entre sistemas jurídicos nacionales e internacionales



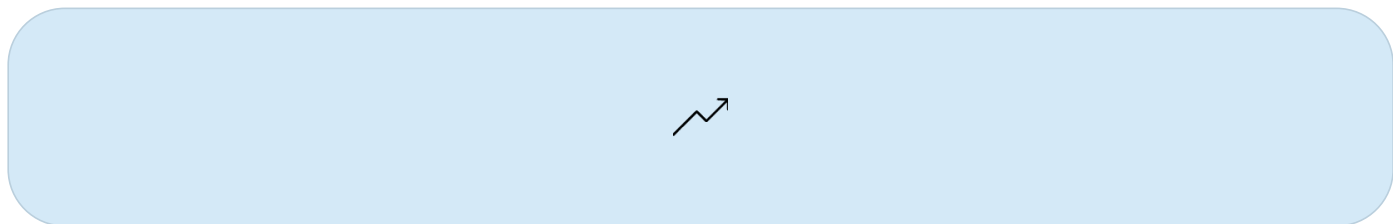
Investigación empírica

Recolección y análisis de datos sobre aplicación e impacto de normas



Análisis interdisciplinario

Integración de perspectivas económicas, sociológicas y políticas



Investigación propositiva

Desarrollo de propuestas normativas basadas en evidencia

La selección metodológica debe responder a la naturaleza del problema de investigación, combinando enfoques cuando sea necesario para una comprensión integral.

Recomendaciones para la investigación en derecho laboral



Partir de problemas reales

Identificar problemas concretos en la aplicación de las normas laborales o en las relaciones de trabajo contemporáneas



Adoptar enfoque interdisciplinario

Incorporar perspectivas y metodologías de diversas disciplinas para enriquecer el análisis



Orientar a soluciones

Desarrollar propuestas concretas para mejorar la normativa o su aplicación práctica

Una investigación rigurosa en derecho laboral debe combinar solidez teórica con relevancia práctica para contribuir efectivamente al campo.



Definir preguntas precisas

Formular preguntas de investigación claras y acotadas que puedan ser respondidas con los recursos disponibles



Fundamentar empíricamente

Basar las conclusiones en evidencia empírica, no solo en análisis dogmático o especulativo

Fuentes de información para la investigación laboral

Fuentes normativas

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo y sus reformas
- Normas Oficiales Mexicanas (NOM)
- Convenios de la OIT ratificados por México
- Tratados internacionales (T-MEC)

Fuentes jurisprudenciales

- Jurisprudencia de la SCJN
- Tesis de Tribunales Colegiados
- Resoluciones de Tribunales Laborales
- Criterios del Comité de Libertad Sindical de la OIT
- Resoluciones del mecanismo laboral del T-MEC

Complementar con fuentes estadísticas (INEGI, STPS, IMSS), informes de organismos especializados (OIT, OCDE) y estudios académicos para una visión integral del fenómeno laboral.



Conclusiones: Legislación mexicana actualizada

1. Transformación del sistema de justicia laboral

La reforma de 2019 ha establecido un nuevo paradigma en la resolución de conflictos laborales, transitando de un modelo tripartito administrativo a uno judicial, con énfasis en la conciliación prejudicial obligatoria.

2. Democratización de las relaciones colectivas

El nuevo modelo de libertad sindical y negociación colectiva busca erradicar los contratos de protección patronal mediante mecanismos de voto personal, libre, directo y secreto.

3. Regulación del teletrabajo

El Capítulo XII Bis de la LFT y la NOM-037-STPS-2023 establecen un marco normativo para el trabajo a distancia, reconociendo derechos específicos como la desconexión digital.

4. Prohibición de la subcontratación de personal

La reforma de 2021 prohíbe el outsourcing de personal, permitiendo únicamente la subcontratación de servicios especializados bajo estrictas condiciones.

Conclusiones: Legislación mexicana actualizada (continuación)

5. Protección de la salud mental

La NOM-035-STPS-2018 representa un avance significativo al reconocer los factores de riesgo psicosocial y establecer obligaciones para prevenirlos en los centros de trabajo.

6. Desafíos en economía digital

Persisten vacíos regulatorios importantes en temas como el trabajo en plataformas digitales, que requieren marcos normativos específicos para garantizar protección social.

7. Enfoque interdisciplinario

La investigación iuslaboralista contemporánea debe trascender el análisis puramente dogmático, incorporando perspectivas económicas, sociológicas y políticas.

8. Implementación efectiva

El principal desafío de las recientes reformas radica en su implementación efectiva, que requiere recursos adecuados, capacitación y mecanismos de vigilancia eficientes.

Estas transformaciones legislativas responden a paradigmas específicos y generan nuevas preguntas de investigación que deben abordarse con rigor metodológico y perspectiva interdisciplinaria.

Segunda Unidad *De la Idea al Problema de* *Investigación*



Índice de la Unidad

1

Introducción a la Unidad

Observaciones generales y objetivos de aprendizaje

2

Fuentes de Ideas para la Investigación

Legislación y jurisprudencia como puntos de partida

3

Problematización de la Realidad Laboral

Identificación de tensiones y contradicciones

4

Formulación del Problema

Construcción de preguntas de investigación efectivas

1

Justificación y Delimitación del Estudio

Criterios para establecer relevancia y alcance

2

Casos Prácticos

Ejemplos aplicados al derecho laboral mexicano

3

Metodologías Aplicables

Enfoques cualitativos y cuantitativos en investigación jurídica laboral

4

Conclusiones

Puntos clave para el desarrollo de investigaciones efectivas

Observaciones Generales de la Unidad

Objetivo Principal

Desarrollar la capacidad de "leer" la realidad jurídica y social mexicana con ojos de investigador, identificando problemáticas relevantes en el ámbito laboral.

Enfoque Metodológico

Transitar desde la identificación de temas generales hacia la formulación de problemas de investigación específicos, delimitados y viables.

Relevancia Académica

Contribuir al desarrollo del conocimiento jurídico laboral mediante investigaciones que respondan a las necesidades actuales del sistema de justicia laboral mexicano.



Observaciones Generales (continuación)

Contexto Actual

La reforma laboral de 2019 y sus subsecuentes modificaciones han transformado profundamente el panorama jurídico laboral en México, generando numerosas áreas de oportunidad para la investigación académica.

Los cambios en la justicia laboral, la democracia sindical y los derechos individuales de los trabajadores constituyen un terreno fértil para el desarrollo de investigaciones con impacto social y jurídico.

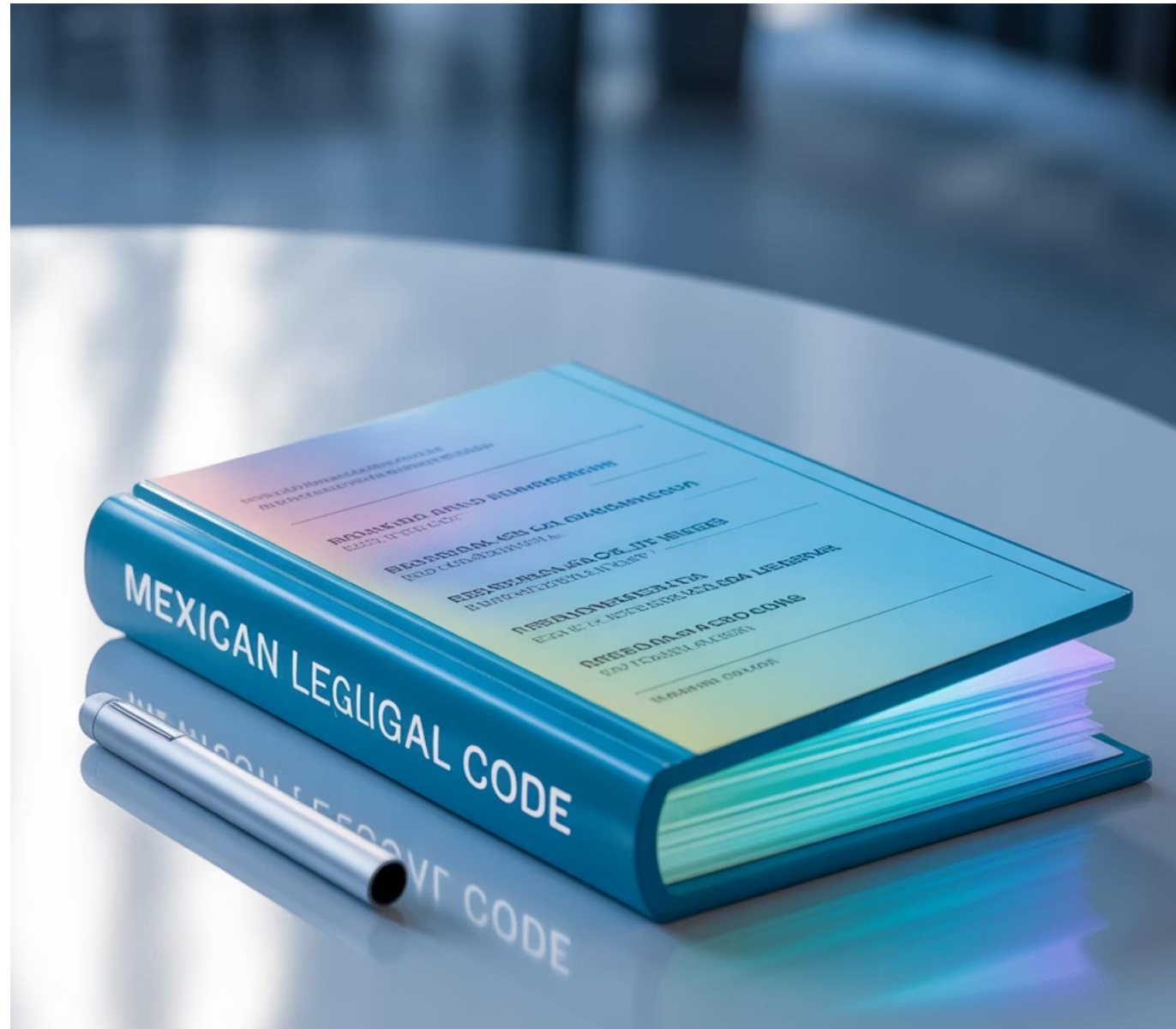
Competencias a Desarrollar

- Análisis crítico de la legislación y jurisprudencia laboral
- Identificación de problemas jurídicos relevantes
- Formulación de preguntas de investigación precisas
- Justificación de la relevancia social y académica de un estudio
- Delimitación adecuada del objeto de investigación

2.1 Fuentes de Ideas para la Investigación

La Legislación como Punto de Partida

La legislación laboral mexicana, en constante evolución, constituye una fuente inagotable de ideas para la investigación jurídica. Los cambios normativos recientes abren interrogantes sobre su implementación, efectividad e impacto social.



Identificación de Tensiones y Problemáticas

El investigador debe desarrollar la capacidad de identificar no solo los cambios legislativos, sino las tensiones y problemáticas que estos generan en su aplicación práctica.



Ejemplo: Reforma de "Vacaciones Dignas" (2022)

Más allá del cambio normativo

La reforma de "Vacaciones Dignas" de 2022 modificó el artículo 76 de la LFT, aumentando el periodo vacacional mínimo de 6 a 12 días para el primer año de servicios, con incrementos progresivos en años subsecuentes.

Sin embargo, el verdadero objeto de investigación no es describir la reforma, sino cuestionar:

- ¿Cuál es el impacto real de esta reforma en la productividad empresarial?
- ¿Ha mejorado efectivamente el bienestar de los trabajadores?
- ¿Las empresas están cumpliendo con la nueva disposición o existen mecanismos de evasión?



La investigación debe trascender la descripción normativa para evaluar la efectividad real de la reforma en la vida de los trabajadores mexicanos.

Transformando la Legislación en Problemas de Investigación



Identificación del Cambio Normativo

Reforma de "Vacaciones Dignas" que modificó el artículo 76 de la LFT



Cuestionamiento Crítico

¿Se está cumpliendo efectivamente? ¿Cuáles son sus efectos reales?



Problema de Investigación

Análisis del impacto de la reforma en el bienestar laboral y la productividad

Este proceso de transformación permite al investigador ir más allá de la descripción normativa para generar conocimiento sobre la efectividad real de las reformas laborales en México.



La Jurisprudencia como Fuente de Ideas

Análisis de Criterios Judiciales

La jurisprudencia emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituye una valiosa fuente de ideas para la investigación.

El análisis de las tesis y criterios jurisprudenciales permite identificar:

- Interpretaciones divergentes de la normativa laboral
- Contradicciones entre distintos órganos jurisdiccionales
- Evolución en la interpretación de derechos laborales
- Áreas de oportunidad para la mejora legislativa

Ejemplo: Jurisprudencia sobre Democracia Sindical

La reforma laboral de 2019 introdujo nuevos procedimientos para garantizar la democracia sindical, incluyendo el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de directivas sindicales.



Requisitos de validez de las asambleas sindicales: Los tribunales establecen las condiciones para que las reuniones sindicales sean legítimas.



Procedimientos de verificación del voto: Se definen cómo asegurar la autenticidad y privacidad del sufragio de los trabajadores.



Legitimación para impugnar procesos electorales sindicales: Se aclara quién tiene derecho a cuestionar los resultados de las elecciones sindicales.



Alcances de la intervención de las autoridades laborales: Se delimita el papel y la autoridad de las entidades gubernamentales en los asuntos internos de los sindicatos.

El análisis de esta línea jurisprudencial emergente permite identificar criterios, contradicciones y áreas de oportunidad en la implementación de la democracia sindical en México.

Transformando la Jurisprudencia en Problemas de Investigación

Identificación de Criterios Relevantes

Recopilación sistemática de tesis y jurisprudencias sobre democracia sindical emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.

Análisis de Convergencias y Divergencias

Estudio comparativo de los criterios para identificar interpretaciones coincidentes y contradictorias sobre aspectos específicos de la democracia sindical.

Formulación del Problema de Investigación

¿Qué criterios jurisprudenciales están definiendo los alcances y límites de la democracia sindical en México y qué implicaciones tienen para la libertad sindical?

2.2 La Problematicación de la Realidad Laboral

Identificación de Tensiones

Problematicar significa identificar tensiones, contradicciones o áreas de fricción en la realidad jurídica laboral. No se trata simplemente de describir instituciones o normas, sino de cuestionar su funcionamiento, efectividad o legitimidad.

El investigador debe desarrollar una mirada crítica que le permita detectar las discrepancias entre:

- Lo normativo y lo fáctico
- Los objetivos declarados y los resultados obtenidos
- Los intereses contrapuestos de los actores laborales



Ejemplo: Conciliación Prejudicial Obligatoria

La conciliación prejudicial obligatoria fue introducida como un mecanismo para agilizar la justicia laboral, pero su implementación plantea interrogantes sobre su efectividad real y genera tensiones que pueden problematizarse.



Presión sobre los trabajadores

¿Se ha convertido en un filtro que presiona a los trabajadores a aceptar acuerdos menos favorables debido a necesidades económicas inmediatas?



Desequilibrio de poder

¿Existe un desequilibrio de poder en la negociación que afecta la equidad de los acuerdos?



Formación de conciliadores

¿Los conciliadores cuentan con la formación adecuada para garantizar acuerdos justos?



Descongestión judicial

¿Se está cumpliendo el objetivo de descongestionar los tribunales laborales?

Estrategias para Problematizar la Realidad Laboral

Contrastar Objetivos y Resultados

Analizar si los mecanismos implementados (como la conciliación obligatoria) están cumpliendo con los objetivos declarados de la reforma laboral.

Identificar Asimetrías de Poder

Examinar si las nuevas instituciones y procedimientos reproducen o corrigen los desequilibrios de poder entre trabajadores y empleadores.

Evaluar Impactos Diferenciados

Investigar si las reformas tienen efectos distintos en diferentes sectores, regiones o grupos de trabajadores (por género, edad, tipo de contratación, etc.).

La problematización efectiva requiere una mirada interdisciplinaria que incorpore elementos sociológicos, económicos y políticos al análisis jurídico.

2.3 Formulación del Problema

De Temas Generales a Preguntas Específicas

La formulación adecuada del problema de investigación implica transformar un tema o área de interés general en una pregunta específica, clara y precisa que guiará todo el proceso investigativo. Este proceso requiere delimitar el objeto de estudio y establecer con precisión qué se pretende conocer, comprender o explicar mediante la investigación.



Identificación del Área de Interés

Se inicia con un tema amplio o una situación problemática observada en la realidad laboral.



Proceso de Refinamiento y Delimitación

Se afina el enfoque, acotando el universo de estudio y los conceptos clave.



Formulación de la Pregunta Específica

El resultado es una pregunta concreta que direcciona el propósito y alcance de la investigación.

Características de una Buena Pregunta de Investigación

Claridad y Precisión

Debe estar formulada en términos inequívocos, evitando ambigüedades y utilizando conceptos claramente definidos.

Especificidad

Debe referirse a un aspecto concreto y delimitado del fenómeno jurídico laboral que se pretende estudiar.

Viabilidad

Debe ser susceptible de ser respondida mediante un proceso de investigación realizable con los recursos y tiempo disponibles.

Relevancia

Debe abordar un aspecto significativo del derecho laboral que aporte conocimiento nuevo o útil para la disciplina o la práctica jurídica.

Ejemplo: De Tema General a Pregunta Específica

Tema general (inadecuado)

"El nuevo sistema de justicia laboral en México"

Este planteamiento es demasiado amplio y no especifica qué aspecto concreto se pretende investigar ni qué se quiere conocer sobre el sistema.

Pregunta específica (adecuada)

"¿De qué manera la oralidad y la inmediación procesal en los nuevos juzgados laborales del Poder Judicial de la Federación han afectado el tiempo promedio de resolución de los juicios individuales por despido injustificado en la Ciudad de México durante el periodo 2023-2025?"

Esta formulación delimita claramente:

- El aspecto específico (tiempo de resolución)
- El tipo de juicios (individuales por despido)
- La ubicación geográfica (CDMX)
- El periodo temporal (2023-2025)



Proceso de Refinamiento de la Pregunta

Identificación del Tema

Reforma al sistema de justicia laboral en México



Especificación del Contexto

Juicios por despido injustificado en la Ciudad de México



Delimitación del Aspecto

Impacto de la oralidad e intermediación en la duración de los procesos

Definición Temporal

Periodo 2023-2025 (primeros años de implementación completa)

2.4 Justificación y Delimitación del Estudio

Fundamentando la Relevancia

La justificación del estudio consiste en explicar por qué es importante realizar la investigación propuesta y qué aportaciones concretas generará.

Una justificación sólida debe abordar diferentes dimensiones de relevancia:

- Relevancia social: impacto en la sociedad o en grupos específicos
- Relevancia teórica: contribución al conocimiento jurídico
- Relevancia práctica: utilidad para la aplicación del derecho
- Relevancia metodológica: aportación de nuevos enfoques



Ejemplo: Justificación de un Estudio sobre Oralidad

La investigación sobre el impacto de la oralidad en los tiempos de resolución de juicios laborales tiene una alta relevancia social y práctica, abordando diferentes dimensiones de pertinencia:



Evaluación de la Prontitud

Permite evaluar si la prontitud en la justicia laboral, pilar fundamental de la reforma, se está cumpliendo efectivamente.



Identificación de Obstáculos

Identifica posibles obstáculos o áreas de mejora en la implementación del nuevo sistema de justicia.



Información para las Partes

Proporciona información valiosa para trabajadores y empleadores sobre la efectividad real del sistema.



Orientación para Ajustes

Ofrece datos empíricos que pueden orientar ajustes normativos o administrativos del sistema.

La justificación debe demostrar que la investigación no solo tiene interés académico, sino que responde a necesidades concretas del sistema de justicia laboral mexicano.

Crterios para una Justificación Efectiva



Pertinencia

Demostrar que la investigación responde a una necesidad o vacío de conocimiento real en el ámbito del derecho laboral mexicano.



Originalidad

Explicar qué aspectos novedosos aportará el estudio en relación con investigaciones previas sobre la temática.



Impacto Potencial

Describir cómo los resultados podrían influir en la práctica jurídica, la legislación o las políticas públicas en materia laboral.



Oportunidad

Argumentar por qué es el momento adecuado para realizar esta investigación, considerando el contexto actual de la justicia laboral.

Delimitación del Estudio

Estableciendo fronteras claras

La delimitación consiste en establecer con precisión los límites o alcances de la investigación, definiendo qué aspectos serán abordados y cuáles quedarán fuera del estudio.

Una delimitación adecuada hace viable la investigación y permite profundizar en aspectos específicos en lugar de abordar superficialmente temas muy amplios.

Dimensiones de la delimitación

- **Temática:** Aspectos específicos del fenómeno a estudiar
- **Espacial:** Ámbito geográfico (nacional, estatal, municipal)
- **Temporal:** Periodo que abarcará el estudio
- **Normativa:** Marco jurídico específico a analizar
- **Poblacional:** Sujetos o grupos específicos a considerar



Ejemplo: Delimitación de un Estudio sobre Oralidad

Delimitación Temática

El estudio se enfocará exclusivamente en el impacto de la oralidad y la inmediación procesal en los tiempos de resolución, sin abordar otros aspectos como la calidad de las sentencias o la satisfacción de las partes.

Delimitación Espacial

Se analizarán únicamente los juzgados laborales del Poder Judicial de la Federación ubicados en la Ciudad de México, excluyendo otras entidades federativas.

Delimitación Temporal

El periodo de estudio comprenderá desde enero de 2023 hasta diciembre de 2025, correspondiente a los primeros años de implementación completa de la reforma.

Delimitación Poblacional

Se analizarán exclusivamente juicios individuales por despido injustificado, excluyendo otros tipos de conflictos laborales como disputas colectivas o de seguridad social.

Caso Práctico: Reforma de Vacaciones Dignas

1

Del tema al problema

Tema general:

La reforma de "Vacaciones Dignas" de 2022. Esta legislación amplió los días de descanso pagados para los trabajadores en México.

2

Problematización

Dudas sobre la implementación

Aunque la reforma aumentó formalmente los días de vacaciones, existen interrogantes sobre su aplicación real en las empresas y el verdadero impacto que ha tenido en el ambiente laboral y la productividad.

3

Pregunta de Investigación

¿En qué medida las empresas del sector manufacturero en Nuevo León han implementado efectivamente la reforma de "Vacaciones Dignas" y cuál ha sido su impacto en la productividad y bienestar de los trabajadores durante el periodo 2022-2024?

4

Justificación

Evaluación de la reforma

El estudio permitirá evaluar la efectividad real de una reforma que afecta a millones de trabajadores, proporcionando datos empíricos cruciales sobre su implementación y las implicaciones para el sector manufacturero en Nuevo León. Esto puede orientar futuras políticas laborales.

Caso Práctico: Democracia Sindical



Del tema al problema de investigación

Tema general: La democracia sindical en México tras la reforma laboral

Problematización: A pesar de las nuevas disposiciones sobre voto personal, libre y secreto, persisten prácticas que obstaculizan la auténtica democracia sindical.

Pregunta de investigación: ¿De qué manera los procedimientos de verificación implementados por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral han incidido en la legitimidad democrática de las elecciones sindicales en el sector automotriz mexicano?

Justificación: El estudio aportará evidencia sobre la efectividad de los mecanismos de verificación y su contribución a la democratización real de las organizaciones sindicales.

Delimitación: El estudio se enfocará en sindicatos del sector automotriz en los estados de Guanajuato, Puebla y Nuevo León durante el periodo 2019-2024.

Caso Práctico: Conciliación Prejudicial



Tema General



La conciliación prejudicial obligatoria en el nuevo sistema de justicia laboral

Problematización



Posible desequilibrio de poder que afecta la equidad de los acuerdos conciliatorios

Pregunta de Investigación



¿En qué medida los acuerdos alcanzados en la etapa de conciliación prejudicial obligatoria reflejan una renuncia significativa de derechos por parte de los trabajadores en comparación con lo que obtendrían en un juicio?

Metodologías Aplicables a la Investigación Jurídica Laboral

Enfoques Cualitativos

- **Análisis documental:** Estudio sistemático de legislación, jurisprudencia, doctrina y documentos institucionales
- **Entrevistas a profundidad:** Con jueces, litigantes, conciliadores, trabajadores y empleadores
- **Grupos focales:** Discusiones dirigidas con actores clave del sistema laboral
- **Observación participante:** En audiencias laborales o procesos de conciliación
- **Estudios de caso:** Análisis detallado de conflictos laborales específicos

Enfoques Cuantitativos

- **Análisis estadístico:** De tiempos procesales, resultados de conciliaciones, montos de indemnizaciones
- **Encuestas:** A trabajadores, empleadores o profesionales del derecho
- **Análisis de bases de datos:** Del Poder Judicial, CFCRL o juntas de conciliación
- **Estudios comparativos:** Entre diferentes regiones, sectores o periodos
- **Modelos predictivos:** Para identificar factores que influyen en resultados laborales

Métodos Mixtos en Investigación Laboral

Integrando lo Mejor de Ambos Enfoques

Los métodos mixtos combinan técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una comprensión más completa y profunda de los fenómenos jurídico-laborales.

Por ejemplo, para investigar el impacto de la conciliación prejudicial obligatoria, se podría:

- Analizar estadísticamente los resultados de acuerdos conciliatorios (cuantitativo)
- Realizar entrevistas con trabajadores sobre su experiencia en el proceso (cualitativo)
- Comparar montos obtenidos en conciliación vs. juicio (cuantitativo)
- Observar directamente sesiones de conciliación (cualitativo)



Selección de Metodología según el Problema

Para Evaluar Implementación de Vacaciones Dignas

Métodos recomendados:

Encuestas a trabajadores y empleadores, análisis de registros de RH, entrevistas con inspectores laborales, comparación estadística de productividad antes/después.

Para Analizar Democracia Sindical

Métodos recomendados:

Observación de procesos electorales, análisis de actas de verificación, entrevistas con trabajadores y líderes sindicales, revisión de impugnaciones presentadas.

Para Estudiar Conciliación Prejudicial

Métodos recomendados:

Análisis comparativo de acuerdos vs. sentencias, entrevistas con conciliadores, seguimiento longitudinal de casos, encuestas de satisfacción a usuarios.

Fuentes de Información para la Investigación Laboral

Fuentes Oficiales

- Legislación laboral vigente (LFT, reglamentos, NOM)
- Jurisprudencia de la SCJN y Tribunales Colegiados
- Estadísticas judiciales del Poder Judicial Federal
- Informes del Centro Federal de Conciliación
- Datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Reportes de la Inspección Federal del Trabajo

Fuentes Complementarias

- Estudios académicos y doctrina especializada
- Informes de organismos internacionales (OIT, OCDE)
- Publicaciones de colegios y barras de abogados
- Reportes de organizaciones sindicales y empresariales
- Investigaciones de ONGs especializadas en derechos laborales
- Medios de comunicación especializados en temas laborales



Consideraciones Éticas en la Investigación Laboral

Confidencialidad

Proteger la identidad de trabajadores, empleadores y otros informantes, especialmente en casos sensibles como discriminación o acoso laboral.

Consentimiento Informado

Obtener autorización explícita de los participantes, explicando claramente los objetivos y alcances de la investigación.

Objetividad

Mantener imparcialidad en el análisis, evitando sesgos ideológicos que distorsionen la interpretación de los datos.

Responsabilidad Social

Considerar las implicaciones prácticas de la investigación para los derechos de los trabajadores y el funcionamiento del sistema laboral.

Estructura Básica de un Protocolo de Investigación

Una vez definido el problema de investigación, es necesario estructurar un protocolo que guíe el desarrollo del estudio. Los elementos esenciales son:

1. **Título:** Claro, preciso y representativo del problema
2. **Planteamiento del problema:** Descripción del contexto y la problemática
3. **Pregunta de investigación:** Formulación clara y específica
4. **Justificación:** Relevancia social, teórica y práctica
5. **Objetivos:** General y específicos
6. **Marco teórico:** Fundamentos conceptuales y antecedentes
7. **Metodología:** Enfoque, técnicas e instrumentos
8. **Cronograma:** Planificación temporal de actividades
9. **Bibliografía:** Fuentes consultadas y por consultar



Errores Comunes en la Formulación de Problemas

Excesiva Amplitud

Plantear temas demasiado generales que no pueden abordarse con profundidad en una sola investigación. Ejemplo: "La reforma laboral en México".

Enfoque Meramente Descriptivo

Limitarse a describir instituciones o normas sin problematizar ni cuestionar su funcionamiento o efectividad. Ejemplo: "La conciliación prejudicial en la LFT".

Preguntas No Investigables

Formular preguntas que no pueden responderse mediante un proceso de investigación empírica o documental. Ejemplo: "¿Cuál es la mejor reforma posible al sistema sindical?"

Falta de Originalidad

Plantear problemas ya ampliamente estudiados sin aportar un enfoque novedoso o una perspectiva diferente. Ejemplo: "Historia de la LFT".

Recomendaciones para Identificar Buenos Problemas



Actualización Legislativa

Mantenerse actualizado sobre reformas legislativas recientes y sus implicaciones.



Diálogo con Practicantes

Dialogar con jueces, litigantes y conciliadores para entender los desafíos reales del día a día.



Revisión de Informes

Consultar informes de organismos especializados como la OIT o la STPS para obtener perspectivas amplias.

La identificación de problemas relevantes requiere una combinación de conocimiento teórico, sensibilidad social y contacto con la realidad práctica del derecho laboral.



Seguimiento Jurisprudencial

Seguir de cerca la jurisprudencia emergente en materia laboral para detectar nuevas líneas de análisis.



Análisis de Contradicciones

Identificar las divergencias entre la normativa establecida y la aplicación práctica en la realidad laboral.



Casos Mediáticos

Analizar casos de alto perfil que revelen problemáticas estructurales y sistémicas en el ámbito laboral.

Conclusiones Clave en la Investigación Jurídica Laboral

La investigación laboral debe ir más allá de la descripción normativa.

El valor de la investigación radica en problematizar la realidad, cuestionando la efectividad y los impactos reales de las normas e instituciones laborales, y no solo describir lo que dice la ley.

Las reformas recientes en México son un campo fértil para el estudio.

La reforma laboral de 2019, la de "Vacaciones Dignas" de 2022, la consolidación de la democracia sindical y la implementación de la conciliación prejudicial obligatoria generan amplias oportunidades de investigación sobre su aplicación y efectos.

La legislación y jurisprudencia son fuentes primarias de ideas.

Las nuevas leyes y las decisiones judiciales, especialmente las emitidas por la SCJN y los Tribunales Colegiados, son cruciales para identificar problemas de investigación relevantes y actuales.

Es fundamental una formulación clara y específica del problema.

Una buena pregunta de investigación debe ser concisa, investigable y pertinente, guiando todo el proceso de estudio y delimitando su alcance para evitar la excesiva amplitud.

La metodología debe adaptarse al problema de investigación.

La elección entre enfoques cuantitativos, cualitativos o mixtos (ej. encuestas, entrevistas, análisis estadístico) es clave para abordar eficazmente problemas relacionados con la implementación de reformas o la democracia sindical.

Acceder a diversas fuentes de información es indispensable.

Combina fuentes oficiales (legislación, estadísticas judiciales, informes de STPS) con complementarias (estudios académicos, informes de la OIT, diálogo con practicantes) para una visión integral.



La ética es un pilar irrenunciable en toda investigación.

Asegurar la confidencialidad, obtener el consentimiento informado, mantener la objetividad y considerar la responsabilidad social son criterios esenciales para la validez y el impacto positivo del estudio.

Un protocolo de investigación bien estructurado es la guía del estudio.

Definir claramente el título, planteamiento, objetivos, marco teórico, metodología y cronograma asegura un desarrollo coherente y evita errores comunes como la falta de originalidad o la no investigabilidad de la pregunta.



1 *La jurisprudencia emergente constituye una valiosa fuente de problemas de investigación*

Los criterios emitidos por los Tribunales Colegiados y la SCJN sobre temas como democracia sindical, conciliación prejudicial y procedimientos orales revelan tensiones interpretativas que merecen análisis académico.

2 *La formulación precisa del problema es determinante para el éxito de la investigación*

Transformar temas generales en preguntas específicas, claras y delimitadas es esencial para desarrollar investigaciones viables y relevantes.

1

La justificación debe demostrar la relevancia social, teórica y práctica del estudio

Una investigación en derecho laboral debe explicar claramente cómo contribuirá al conocimiento jurídico y a la mejora de las condiciones laborales en México.

2

La delimitación adecuada hace viable la investigación y permite profundizar

Establecer fronteras temáticas, espaciales, temporales y poblacionales claras evita la dispersión y facilita un análisis riguroso del problema.





1 *Los métodos mixtos enriquecen la investigación jurídica laboral*

La combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos permite obtener una comprensión más completa y profunda de los fenómenos jurídico-laborales complejos.

2 *La investigación debe mantener un compromiso ético con los derechos laborales*

El investigador en derecho laboral debe considerar las implicaciones éticas de su trabajo y su potencial impacto en la protección de los derechos de los trabajadores, conforme a los principios constitucionales y la legislación mexicana actualizada.



Tercera Unidad
***Construcción del Objeto de
Estudio y Marco Teórico-
Conceptual en la
Investigación Jurídica
Laboral***

Índice de la Unidad

1

Introducción a la Unidad 3

Observaciones generales y objetivos de aprendizaje

2

Definición del Objeto de Estudio

Conceptualización y delimitación del objeto de investigación

3

Estado del Arte

Investigaciones previas y contexto académico actual

4

Construcción del Marco Teórico

Teorías aplicables a la investigación jurídica laboral

1

Formulación de Hipótesis

Desarrollo de hipótesis de trabajo en investigación jurídica

2

Metodología de Investigación

Enfoques metodológicos aplicables al derecho laboral

3

Aplicación Práctica

Casos de estudio y ejemplos prácticos

4

Conclusiones

Puntos conclusivos y recomendaciones finales



Observaciones Generales de la Unidad

Propósito

Esta unidad busca proporcionar herramientas metodológicas para traducir problemas jurídicos laborales en objetos de estudio científicamente abordables, con especial énfasis en la reforma laboral mexicana de 2019.

Enfoque

Se enfatiza la importancia de construir un marco teórico robusto que permita analizar críticamente los fenómenos jurídicos laborales desde perspectivas interdisciplinarias.

Aplicación

Los conocimientos adquiridos serán aplicables tanto a investigaciones académicas como a análisis prácticos de la realidad jurídica laboral mexicana contemporánea.



Introducción a la Unidad 3

La Unidad 3 representa un momento crucial en el proceso de investigación jurídica, donde el problema identificado se transforma en un objeto de estudio científicamente abordable.



Delimitar el Fenómeno

Identificar y precisar con exactitud el problema o área de estudio dentro del campo jurídico laboral.



Contextualizar la Investigación

Posicionar el estudio dentro del conocimiento existente, revisando investigaciones previas y el estado del arte.



Construir Marco Teórico

Desarrollar una estructura conceptual robusta que sustente el análisis y la interpretación de los datos.



Formular Hipótesis

Establecer proposiciones verificables que guíen el desarrollo de la investigación y permitan obtener conclusiones.

Esta unidad es fundamental para garantizar que la investigación tenga rigor científico y relevancia práctica en el contexto del derecho laboral mexicano.

3.1. Definición del Objeto de Estudio

El objeto de estudio constituye la delimitación precisa del fenómeno que se investigará, traduciendo un problema general en una unidad de análisis específica y manejable.

El objeto de estudio debe ser **específico**, **observable** y **medible** para permitir un abordaje científico riguroso.

La definición adecuada del objeto de estudio permite:

- Establecer límites claros para la investigación
- Identificar las variables relevantes
- Determinar los métodos de recolección de datos apropiados
- Facilitar la verificación de hipótesis

Un objeto de estudio bien definido es la base para una investigación jurídica coherente y significativa.

Ejemplo de Objeto de Estudio: Del Problema General a la Delimitación Específica

Para ilustrar cómo se define un objeto de estudio, tomemos un problema general en el ámbito jurídico laboral:

i *El problema general: **La eficacia de la conciliación laboral.***

A partir de este problema amplio, podemos delimitar un objeto de estudio específico y medible:

1

Objeto de Estudio Delimitado

"Los factores socioeconómicos que influyen en la toma de decisiones del trabajador durante la audiencia de conciliación prejudicial obligatoria en el Centro de Conciliación Laboral de Jalisco"

Esta delimitación permite una investigación rigurosa, enfocándose en elementos concretos que pueden ser analizados y evaluados en un contexto específico.



Esta definición permite:



Especificar el Fenómeno

Factores socioeconómicos en la toma de decisiones.



Identificar al Sujeto

El trabajador.



Delimitar el Contexto

Audiencia de conciliación prejudicial obligatoria.



Establecer el Ámbito

Centro de Conciliación Laboral de Jalisco.



Facilitar la Metodología

Permite un abordaje metodológico claro.



Formular Hipótesis

Facilita hipótesis verificables.



Características de un Buen Objeto de Estudio



Delimitación clara

Establece fronteras precisas sobre lo que se estudiará, evitando la ambigüedad y la dispersión temática.



Relevancia jurídica

Aborda un fenómeno significativo para el campo del derecho laboral, con potencial para generar conocimiento útil.



Mensurabilidad

Permite la observación y medición de variables a través de métodos científicos reconocidos.



Originalidad

Aporta una perspectiva novedosa o aborda un aspecto poco explorado del fenómeno jurídico laboral.

Proceso de Delimitación del Objeto de Estudio

Identificación del problema general

Reconocer una situación problemática en el ámbito jurídico laboral que requiera investigación.

Selección de aspectos específicos

Elegir los elementos más relevantes y abordables dentro del marco de la investigación.

Análisis de componentes

Descomponer el problema en sus elementos constitutivos para identificar variables y relaciones.

Formulación precisa

Articular el objeto de estudio en términos claros, específicos y científicamente abordables.

3.2. Estado del Arte

El estado del arte constituye una revisión crítica y sistemática de la literatura existente sobre el tema de investigación, permitiendo contextualizar el estudio dentro del conocimiento acumulado.



Identificar Conocimiento Existente

Descubrir lo que ya se sabe sobre el tema.



Evitar Duplicaciones

Asegurar que la investigación aporte algo nuevo, sin repetir esfuerzos.



Establecer Originalidad

Demostrar la contribución única y novedosa de la propia investigación.

Un estado del arte riguroso proporciona los cimientos sobre los cuales se construirá la nueva investigación, asegurando su relevancia y contribución al campo.



Reconocer Vacíos

Identificar áreas donde falta información o investigación.



Identificar Metodologías Exitosas

Aprender de enfoques y métodos que han funcionado bien en estudios previos.



Componentes del Estado del Arte

Revisión histórica

Evolución del conocimiento sobre el tema a lo largo del tiempo, identificando hitos y transformaciones conceptuales.

Análisis conceptual

Examen de las diferentes definiciones y aproximaciones teóricas al fenómeno estudiado.

Revisión metodológica

Identificación de los métodos utilizados en investigaciones previas, evaluando sus fortalezas y limitaciones.

Análisis crítico

Evaluación de los hallazgos y conclusiones de estudios anteriores, identificando contradicciones y consensos.



Ejemplo de Estado del Arte en Conciliación Laboral

Para una investigación sobre conciliación laboral en México, el estado del arte debería incluir:

Investigaciones nacionales:

- Estudios sobre la reforma laboral de 2019
- Análisis de los primeros años de funcionamiento de los Centros de Conciliación
- Evaluaciones de la eficacia del procedimiento conciliatorio

Investigaciones internacionales:

- Estudios comparativos sobre MASC en materia laboral
- Experiencias de conciliación obligatoria en otros países
- Análisis de factores de éxito en sistemas conciliatorios

Fuentes para el Estado del Arte



Fuentes académicas

Libros especializados, artículos en revistas indexadas, tesis doctorales y de maestría, ponencias en congresos académicos.



Fuentes jurídicas

Legislación, jurisprudencia, doctrina, tratados internacionales, comentarios a leyes y códigos.



Fuentes estadísticas

Informes oficiales, estadísticas judiciales, reportes de organismos especializados, bases de datos institucionales.



Fuentes internacionales

Estudios comparados, informes de organismos internacionales (OIT, OCDE), análisis de derecho extranjero.

Metodología para la Elaboración del Estado del Arte



Búsqueda sistemática

Identificación de fuentes relevantes mediante palabras clave, autores reconocidos y referencias cruzadas.



Selección crítica

Evaluación de la calidad, pertinencia y actualidad de las fuentes identificadas.



Análisis documental

Lectura crítica y extracción de información relevante mediante fichas bibliográficas y de contenido.



Síntesis integradora

Organización coherente de la información para identificar tendencias, vacíos y oportunidades de investigación.



3.3. Construcción del Marco Teórico

El marco teórico constituye el andamiaje conceptual que sustenta la investigación, proporcionando las herramientas analíticas para interpretar el fenómeno estudiado.

Un marco teórico sólido no es una simple recopilación de teorías, sino una **construcción coherente y articulada** que permite abordar el objeto de estudio desde una perspectiva científica.

En el ámbito jurídico laboral, la construcción de un marco teórico robusto a menudo integra elementos de diversas disciplinas:



Teoría Jurídica

Incluye enfoques como el positivismo, iusnaturalismo y realismo jurídico, fundamentales para analizar las normas y su aplicación.



Teorías Sociológicas

Aportan perspectivas sobre el funcionamiento social, como el funcionalismo, la teoría crítica o el interaccionismo, para entender el contexto laboral.



Teorías Económicas

Permiten comprender las dinámicas de mercado y los incentivos, a través del análisis económico del derecho o la teoría de juegos, aplicados al trabajo.



Teorías Políticas

Exploran conceptos de justicia y las estructuras institucionales, ofreciendo un marco para evaluar las políticas y regulaciones laborales.



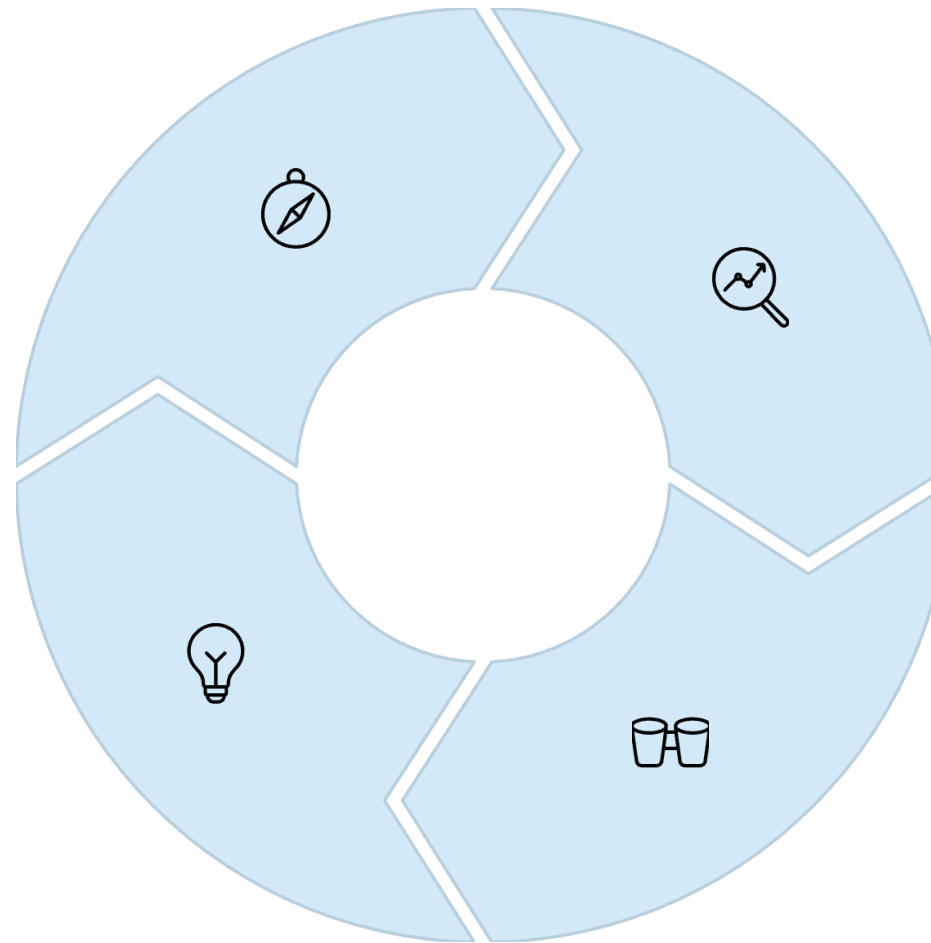
Funciones del Marco Teórico

Orientación

Proporciona dirección conceptual a la investigación, estableciendo los parámetros para el análisis.

Innovación

Permite identificar nuevas relaciones y explicaciones para el fenómeno estudiado.



Interpretación

Ofrece herramientas para dar sentido a los datos y observaciones recopilados.

Integración

Vincula la investigación con el cuerpo de conocimiento existente en la disciplina.

Ejemplo de Marco Teórico para Conciliación Laboral

Para analizar los factores que influyen en la toma de decisiones del trabajador durante la conciliación prejudicial, podría construirse un marco teórico que integre:

Teoría de la Elección Racional

Permite analizar cómo el trabajador evalúa costos y beneficios al decidir si acepta un convenio o continúa con el litigio.

- Análisis de incentivos económicos
- Evaluación de riesgos y probabilidades
- Cálculo de utilidad esperada

Teoría del Acceso a la Justicia

Facilita el análisis de las barreras que pueden limitar las opciones reales del trabajador.

- Barreras económicas
- Asimetrías de información
- Desequilibrios de poder

Teoría de la Elección Racional en Conciliación Laboral

Premisas básicas

Los individuos toman decisiones buscando maximizar su utilidad personal, evaluando racionalmente costos y beneficios de cada alternativa disponible.

Aplicación a la conciliación

El trabajador decide aceptar o rechazar un convenio comparando el valor presente de la oferta con el valor esperado de continuar el litigio, considerando probabilidades de éxito y costos asociados.

Variables relevantes

Monto ofrecido, tiempo estimado del juicio, probabilidad de éxito, costos económicos y emocionales del litigio, necesidad inmediata de recursos.



Teoría del Acceso a la Justicia en Conciliación Laboral

Premisas básicas:

El acceso efectivo a la justicia requiere no solo la existencia formal de mecanismos jurídicos, sino también condiciones materiales que permitan su utilización efectiva por todos los ciudadanos.

Barreras identificadas:

- Económicas (costos directos e indirectos)
- Informativas (desconocimiento de derechos)
- Socioculturales (intimidación, desconfianza)

Aplicación a la conciliación:

Permite analizar si el procedimiento conciliatorio reduce efectivamente las barreras de acceso o si, por el contrario, puede reproducir desigualdades estructurales.

Variables relevantes:

- Calidad de la asesoría jurídica
- Neutralidad efectiva del conciliador
- Presiones económicas sobre el trabajador

Integración Teórica para el Análisis de la Conciliación

Para lograr un entendimiento profundo de la conciliación laboral, es crucial integrar diversas perspectivas teóricas. La combinación de enfoques nos permite un análisis más completo del fenómeno.



Teoría de la Elección Racional

Permite analizar cómo los individuos, especialmente los trabajadores, evalúan costos y beneficios al tomar decisiones en la conciliación, buscando maximizar su utilidad.



Teoría del Acceso a la Justicia

Examina las condiciones y barreras que limitan la capacidad de los individuos para utilizar los mecanismos legales de manera efectiva, reproduciendo desigualdades.



Integración Analítica

Al combinar ambas teorías, se logra una comprensión holística que reconoce tanto los aspectos racionales de las decisiones como los factores estructurales que condicionan las opciones.



Intervenciones Efectivas

Esta perspectiva integrada facilita la identificación y el diseño de estrategias para mejorar la equidad y la eficacia en los procedimientos de conciliación laboral.

Construcción de Categorías Analíticas

A partir del marco teórico, se deben desarrollar categorías analíticas que permitan operacionalizar los conceptos para su observación empírica.

Racionalidad económica

Evaluación de costos y beneficios monetarios inmediatos vs. potenciales a largo plazo.

Asimetría informativa

Diferencias en el acceso y comprensión de información jurídica relevante entre las partes.

Presión temporal

Influencia de la urgencia económica en la disposición a aceptar acuerdos subóptimos.

Percepción de justicia procedimental

Evaluación subjetiva del trabajador sobre la equidad del proceso conciliatorio.

3.4. Formulación de Hipótesis

Las hipótesis son proposiciones tentativas que establecen relaciones entre variables y que serán sometidas a verificación empírica durante la investigación.



Claridad conceptual

Expresadas de forma precisa y comprensible.



Especificidad

Delimitan claramente las variables y su relación.



Referencia empírica

Basadas en hechos observables o datos verificables.



Verificabilidad

Susceptibles de ser probadas o refutadas mediante la recolección y análisis de datos.



Relevancia teórica

Contribuyen al cuerpo de conocimiento existente o abren nuevas líneas de investigación.

Las hipótesis bien formuladas guían todo el proceso de investigación, desde el diseño metodológico hasta la interpretación de resultados.



Tipos de Hipótesis en Investigación Jurídica

Hipótesis descriptivas

Proponen la existencia de determinadas características o condiciones en el fenómeno estudiado.

Ejemplo: "Los Centros de Conciliación de Jalisco resuelven mediante convenio al menos el 50% de los asuntos que reciben."

Hipótesis correlacionales

Establecen relaciones entre dos o más variables sin implicar causalidad.

Ejemplo: "Existe una correlación negativa entre el nivel educativo del trabajador y su disposición a aceptar convenios por montos inferiores a sus pretensiones iniciales."

Hipótesis causales

Proponen relaciones de causa-efecto entre variables.

Ejemplo: "La urgencia económica del trabajador determina significativamente su disposición a aceptar convenios por montos inferiores a los que podría obtener en juicio."



Ejemplo de Hipótesis de Trabajo

"Los trabajadores con menor nivel de escolaridad y mayor urgencia económica tienden a aceptar convenios en la etapa de conciliación prejudicial por un monto significativamente menor al que potencialmente podrían obtener en un juicio, evidenciando una asimetría de poder que el procedimiento no logra mitigar".

Esta hipótesis:

- Identifica variables independientes (nivel de escolaridad, urgencia económica)
- Establece una variable dependiente (aceptación de convenios por montos menores)
- Propone una relación causal entre ellas
- Es verificable empíricamente
- Tiene relevancia teórica (asimetría de poder)
- Orienta el diseño metodológico

Variables e Indicadores

Para operacionalizar la hipótesis, es necesario identificar variables e indicadores que permitan su medición empírica.

Nivel de escolaridad

Indicadores: Grado máximo de estudios, años de educación formal, comprensión de términos jurídicos básicos.

Urgencia económica

Indicadores: Tiempo de desempleo, existencia de otras fuentes de ingreso, dependientes económicos, deudas pendientes.

Monto del convenio

Indicadores: Porcentaje respecto a la pretensión inicial, comparación con montos promedio obtenidos en juicios similares, relación con derechos legalmente establecidos.

Metodología de Investigación

La metodología debe ser coherente con el objeto de estudio, el marco teórico y las hipótesis formuladas.

Enfoques metodológicos aplicables:

- **Cuantitativo:** Análisis estadístico de convenios, encuestas a trabajadores
- **Cualitativo:** Entrevistas en profundidad, observación de audiencias
- **Mixto:** Combinación de técnicas para una comprensión integral

Técnicas de recolección de datos:

- Análisis documental de convenios
- Encuestas a trabajadores conciliantes
- Entrevistas a conciliadores y abogados
- Observación de audiencias conciliatorias



Diseño de Investigación



Selección de muestra

Definición de criterios para seleccionar casos representativos (trabajadores, convenios, audiencias).



Elaboración de instrumentos

Diseño de cuestionarios, guías de entrevista y protocolos de observación.



Recolección de datos

Aplicación sistemática de instrumentos según cronograma establecido.



Análisis e interpretación

Procesamiento de datos y contrastación con hipótesis y marco teórico.

Consideraciones Éticas en la Investigación



Confidencialidad

Protección de la identidad de los participantes y manejo reservado de información sensible, especialmente en casos laborales activos.



Consentimiento informado

Obtención de autorización explícita de los participantes tras explicarles los objetivos y alcances de la investigación.



Objetividad

Compromiso con el rigor metodológico y la imparcialidad en la recolección e interpretación de datos.



Transparencia

Claridad sobre limitaciones metodológicas y posibles sesgos en la investigación.





Aplicación Práctica: Caso de Estudio

Investigación sobre conciliación laboral en Jalisco (2019-2023)

Objeto de estudio:

"Factores socioeconómicos que influyen en la toma de decisiones del trabajador durante la conciliación prejudicial obligatoria"

Marco teórico:

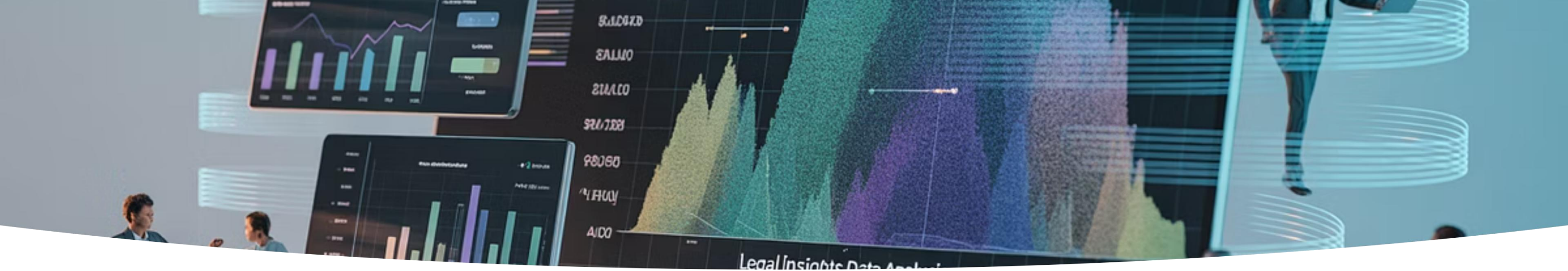
Integración de Teoría de Elección Racional y Teoría del Acceso a la Justicia

Hipótesis:

"La urgencia económica y el nivel educativo determinan significativamente la aceptación de convenios por montos inferiores"

Metodología:

Enfoque mixto: análisis estadístico de 500 convenios y 50 entrevistas en profundidad



Resultados Hipotéticos del Caso de Estudio

68%

Aceptación de Convenios

Porcentaje de trabajadores con educación básica que aceptaron convenios por menos del 60% de sus pretensiones iniciales.

42%

Influencia de la Urgencia

Porcentaje de trabajadores que citaron la necesidad económica inmediata como factor decisivo para aceptar el convenio.

3.2x

Factor de Riesgo

Los trabajadores con urgencia económica alta tienen 3.2 veces más probabilidades de aceptar convenios por montos significativamente menores.

Estos resultados hipotéticos confirmarían la existencia de factores socioeconómicos que condicionan significativamente la toma de decisiones durante la conciliación prejudicial.

Interpretación Teórica de Resultados

Desde la Teoría de la Elección Racional:

Los resultados mostrarían que la "racionalidad" de la decisión está condicionada por restricciones temporales y necesidades inmediatas, llevando a decisiones que priorizan beneficios a corto plazo sobre ganancias potenciales mayores a largo plazo.

Desde la Teoría del Acceso a la Justicia:

Se evidenciaría que las barreras socioeconómicas persisten en el procedimiento conciliatorio, generando resultados diferenciados según las condiciones materiales del trabajador, lo que cuestionaría la efectividad del mecanismo para garantizar un acceso equitativo a la justicia.



Implicaciones para la Legislación Laboral

Los hallazgos de investigaciones como la propuesta podrían tener importantes implicaciones para el perfeccionamiento de la legislación laboral mexicana.

Reforma procesal

Modificaciones al procedimiento conciliatorio para mitigar el impacto de asimetrías socioeconómicas en los resultados.

Garantías adicionales

Establecimiento de pisos mínimos para convenios en relación con derechos laborales acreditables.

Fortalecimiento institucional

Mejora de la capacitación de conciliadores para identificar y neutralizar dinámicas de poder asimétrico.

Políticas complementarias

Desarrollo de mecanismos de apoyo económico temporal para trabajadores en litigio laboral.

Desafíos Metodológicos

Acceso a información

Dificultades para obtener datos completos sobre convenios y procesos conciliatorios debido a restricciones institucionales o confidencialidad.

Representatividad

Retos para construir muestras verdaderamente representativas de la diversidad de casos y perfiles de trabajadores.

Medición de variables complejas

Complejidad para operacionalizar conceptos como "urgencia económica" o "asimetría de poder" en indicadores precisos y medibles.

Causalidad vs. correlación

Dificultad para establecer relaciones causales definitivas entre variables socioeconómicas y resultados de la conciliación.

Estrategias para Superar Desafíos Metodológicos



Colaboración institucional

Establecimiento de convenios con Centros de Conciliación para acceso a datos anonimizados.



Triangulación metodológica

Combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para compensar limitaciones de cada enfoque.



Índices compuestos

Desarrollo de índices que integren múltiples indicadores para medir conceptos complejos.



Análisis estadístico avanzado

Utilización de técnicas como regresión múltiple para controlar variables intervinientes.

Conclusiones:

1

Objeto de estudio delimitado

La construcción de un objeto de estudio preciso y bien delimitado es fundamental para el éxito de la investigación jurídica laboral.

2

Estado del arte contextualizado

El conocimiento del estado del arte permite situar la investigación en el contexto académico actual y evitar duplicidades.

3

Marco teórico interdisciplinario

La integración de teorías jurídicas con aportes de otras disciplinas enriquece el análisis de fenómenos jurídico-laborales complejos.

4

Hipótesis verificables

La formulación de hipótesis claras y verificables orienta todo el proceso investigativo y facilita la contrastación empírica.

Conclusiones

1

Metodología coherente

La selección de métodos y técnicas debe ser coherente con el objeto de estudio, el marco teórico y las hipótesis planteadas.

2

Legislación actualizada

La investigación jurídica laboral debe considerar el marco normativo vigente, incluyendo las recientes reformas a la legislación mexicana.

3

Implicaciones prácticas

Los resultados de la investigación deben traducirse en propuestas concretas para el perfeccionamiento de la legislación y las políticas públicas.

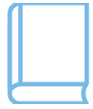
4

Rigor científico

El cumplimiento de estándares metodológicos rigurosos es esencial para la validez y credibilidad de la investigación jurídica.



Recomendaciones para Investigadores



Formación teórica sólida

Invertir tiempo en la comprensión profunda de las teorías relevantes antes de aplicarlas al objeto de estudio.



Delimitación precisa

Resistir la tentación de abordar problemas demasiado amplios; privilegiar la profundidad sobre la extensión.



Flexibilidad metodológica

Estar dispuesto a adaptar los métodos según las particularidades del objeto de estudio y los hallazgos preliminares.



Trabajo colaborativo

Buscar retroalimentación de pares y expertos en diferentes etapas del proceso investigativo.





Reflexión Final

La construcción rigurosa del objeto de estudio, el marco teórico y las hipótesis son la base indispensable para generar conocimiento científico que pueda traducirse en mejoras concretas a la legislación laboral mexicana y a las condiciones de acceso a la justicia para los trabajadores.



Cuarta Unidad *Diseño Metodológico y* *Coherencia de la* *Investigación*

Índice de la Unidad

Introducción a la Unidad 4

Observaciones generales y
objetivos de aprendizaje

Enfoques de Investigación

Cuantitativo y cualitativo en el
contexto laboral

Tipos y Niveles de Investigación Jurídica

Investigación explicativa y su
aplicación

Métodos y Técnicas de Investigación

Método dogmático-jurídico y
métodos empíricos

El Anteproyecto o Protocolo de Investigación

Estructura y coherencia
metodológica

Aplicaciones Prácticas

Casos de estudio en derecho
laboral mexicano

Conclusiones

8 puntos conclusivos sobre metodología de investigación

Observaciones Generales de la Unidad 4

Enfoque Integral

Esta unidad se centra en construir el "cómo" de la investigación jurídica laboral, asegurando que los métodos seleccionados sean los más adecuados para responder a la pregunta de investigación y probar la hipótesis planteada.

Relevancia Práctica

El diseño metodológico es fundamental para garantizar que la investigación en derecho laboral tenga validez científica y aplicabilidad en el contexto jurídico mexicano actual.

Coherencia Investigativa

Se enfatiza la necesidad de mantener coherencia entre la pregunta de investigación, el marco teórico y la metodología seleccionada para obtener resultados confiables.



Objetivos de Aprendizaje

Identificar

Los enfoques metodológicos más apropiados para diferentes tipos de investigación en derecho laboral.

Distinguir

Entre los diversos tipos y niveles de investigación jurídica aplicables al ámbito laboral mexicano.

Aplicar

Métodos y técnicas específicas para la recolección y análisis de datos jurídicos laborales.

Desarrollar

Un anteproyecto o protocolo de investigación coherente y metodológicamente sólido.

4.1. Enfoques de Investigación

Los enfoques de investigación determinan la manera en que se abordará el objeto de estudio y el tipo de datos que se recopilarán para responder a la pregunta de investigación.

En el ámbito del derecho laboral mexicano, es fundamental seleccionar el enfoque que mejor se adapte a la naturaleza del problema jurídico que se pretende investigar.



Enfoque Cuantitativo

Características

- Medición numérica y análisis estadístico
- Busca probar hipótesis con base en la medición
- Utiliza instrumentos estandarizados
- Pretende generalizar resultados

Aplicación en Derecho Laboral

Para investigar el impacto de la reforma de subcontratación (outsourcing) en México, se podrían analizar las estadísticas del IMSS sobre el aumento de registros de trabajadores en empresas principales tras la entrada en vigor de la reforma.

Este enfoque permite cuantificar fenómenos jurídicos y establecer relaciones causales entre variables, como la implementación de una reforma legal y sus efectos medibles.

Ejemplo de Investigación Cuantitativa

Análisis del impacto de la reforma de subcontratación (2021)

Variables a medir:

- Número de trabajadores registrados ante el IMSS antes y después de la reforma
- Incremento en la recaudación fiscal
- Cambios en los niveles salariales reportados
- Número de empresas que modificaron su estructura organizacional

Fuentes de datos:

- Registros oficiales del IMSS
- Datos del SAT sobre recaudación
- Encuestas a empresas
- Estadísticas de la STPS



Enfoque Cualitativo

Características

- Profundiza en los fenómenos desde la perspectiva de los participantes
- No busca generalizar resultados
- Utiliza técnicas no estandarizadas de recolección de datos
- Análisis interpretativo de la información

Aplicación en Derecho Laboral

Para el mismo tema de la reforma de subcontratación, se podrían realizar entrevistas a profundidad con gerentes de recursos humanos y trabajadores para entender cómo vivieron el proceso de transición y qué nuevos arreglos laborales surgieron.

Este enfoque permite comprender las experiencias, percepciones y significados que los actores jurídicos atribuyen a los fenómenos laborales.

Ejemplo de Investigación Cualitativa

Experiencias en la transición del régimen de subcontratación

Técnicas de recolección:

- Entrevistas a profundidad con gerentes de RH
- Grupos focales con trabajadores
- Observación de procesos de transición
- Análisis de documentos internos

Aspectos a explorar:

- Percepciones sobre la seguridad laboral
- Cambios en la cultura organizacional
- Desafíos administrativos enfrentados
- Estrategias de adaptación implementadas



Enfoque Mixto

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permite obtener una comprensión más completa del fenómeno jurídico laboral estudiado.



Integración Cuantitativa

Permite medir el impacto y establecer relaciones estadísticas, cuantificando los fenómenos jurídicos laborales.



Análisis Cualitativo

Ofrece una comprensión profunda de las experiencias y percepciones humanas detrás de los datos numéricos.

En el contexto de la reforma de subcontratación, un enfoque mixto permitiría tanto medir su impacto estadístico como comprender las experiencias humanas detrás de los números.





4.2. Tipos y Niveles de Investigación Jurídica

La investigación jurídica puede clasificarse según su alcance y profundidad, lo que determina el tipo de conocimiento que se pretende generar.

Cada nivel de investigación responde a diferentes objetivos y requiere distintos grados de conocimiento previo sobre el tema.

Investigación Exploratoria

Características

- Se realiza cuando el tema ha sido poco estudiado
- Busca familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos
- Prepara el terreno para investigaciones más completas

Ejemplo en Derecho Laboral

Un estudio exploratorio sobre los efectos iniciales del teletrabajo regulado por la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2021, cuando aún no existen suficientes precedentes judiciales ni estudios sistemáticos.

Este tipo de investigación es especialmente útil cuando se abordan temas emergentes en el derecho laboral mexicano.

Investigación Descriptiva

Características

- Busca especificar propiedades y características importantes del fenómeno
- Describe tendencias de un grupo o población
- No indica relaciones causales entre variables

Ejemplo en Derecho Laboral

Un estudio que describa las características de los procedimientos de conciliación prejudicial obligatoria ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, detallando tiempos, resultados y tipos de conflictos más frecuentes.

La investigación descriptiva proporciona un panorama detallado de la realidad jurídica laboral tal como se presenta en un momento determinado.

Investigación Correlacional

Características

- Asocia variables mediante un patrón predecible
- Mide el grado de relación entre dos o más conceptos
- No establece causalidad directa

Ejemplo en Derecho Laboral

Un estudio que analice la relación entre la implementación de los tribunales laborales y la duración de los juicios, correlacionando el nuevo sistema con los tiempos de resolución.

Este tipo de investigación permite identificar patrones y tendencias en el funcionamiento del sistema jurídico laboral.



Investigación Explicativa

Características

- Busca establecer las causas de los fenómenos
- Explica por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones
- Es el nivel más profundo de investigación

Ejemplo en Derecho Laboral

Sería la adecuada para la hipótesis sobre la conciliación, ya que busca explicar *por qué* (causas) los trabajadores toman ciertas decisiones en los procedimientos conciliatorios.

Aplicación: Investigación Explicativa en Conciliación Laboral

Hipótesis: Factores que influyen en la decisión de los trabajadores durante la conciliación

Variables independientes (causas):

- Nivel de información jurídica del trabajador
- Presencia de asesoría legal
- Situación económica inmediata
- Percepción sobre la duración del juicio

Variable dependiente (efecto):

- Decisión de aceptar o rechazar la propuesta conciliatoria

Relación causal a explicar:

Cómo y por qué estos factores determinan la decisión final del trabajador en el proceso conciliatorio.

Esta investigación explicativa permitiría comprender los mecanismos causales que operan en la toma de decisiones durante la conciliación laboral.



4.3. Métodos y Técnicas de Investigación

Los métodos de investigación son los procedimientos sistemáticos que se siguen para generar conocimiento válido y confiable sobre el fenómeno jurídico laboral estudiado.

La selección adecuada de métodos y técnicas es crucial para garantizar la validez de los resultados de la investigación en derecho laboral.

Método Dogmático-Jurídico

Características

- Análisis sistemático de normas jurídicas
- Interpretación de textos legales
- Estudio de la doctrina y jurisprudencia
- Construcción de argumentos jurídicos

Aplicación en Derecho Laboral

Análisis del **protocolo de legitimación de contratos colectivos de trabajo** emitido por la STPS para determinar si sus requisitos son claros y suficientes para garantizar la democracia sindical.

Este método es fundamental para el análisis normativo y doctrinal en la investigación jurídica laboral.

Ejemplo de Aplicación del Método Dogmático-Jurídico

Análisis del Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos

Identificación de fuentes normativas

- Ley Federal del Trabajo (artículos reformados)
- Protocolo de legitimación emitido por la STPS
- Convenio 98 de la OIT
- T-MEC (Anexo 23-A)

Análisis sistemático

- Interpretación gramatical de los requisitos
- Interpretación sistemática con otras normas
- Identificación de posibles lagunas o contradicciones

Construcción argumentativa

- Evaluación de la suficiencia normativa
- Análisis de la coherencia con principios constitucionales
- Formulación de conclusiones jurídicas

Método Comparativo

Características

- Contrasta sistemas jurídicos diferentes
- Identifica similitudes y diferencias
- Permite evaluar soluciones alternativas
- Facilita la comprensión del derecho nacional

Aplicación en Derecho Laboral

Comparación de los sistemas de conciliación laboral en México (posterior a la reforma de 2019) con los modelos implementados en Chile y España, para identificar mejores prácticas y posibles áreas de mejora.



Métodos Empíricos

Características

- Basados en la observación y medición de la realidad
- Utilizan técnicas de recolección de datos directos
- Permiten contrastar teorías con hechos
- Generan conocimiento desde la experiencia

Aplicación en Derecho Laboral

Para evaluar el proceso de legitimación sindical, se podría realizar un **estudio de caso** en un sindicato que haya pasado por este proceso, combinando análisis de documentos (convocatorias, actas) con entrevistas a los líderes sindicales y a los trabajadores votantes.

Los métodos empíricos son esenciales para comprender cómo funcionan las normas laborales en la práctica.

Técnicas de Investigación Empírica

Encuesta

Aplicación de cuestionarios estandarizados a trabajadores para conocer su percepción sobre la reforma laboral y sus efectos en las condiciones de trabajo.

Entrevista

Conversaciones estructuradas o semiestructuradas con jueces laborales, conciliadores y abogados litigantes para comprender su experiencia con el nuevo sistema de justicia laboral.

Observación

Presencia del investigador en audiencias de conciliación o juicios orales para registrar sistemáticamente el desarrollo de los procedimientos.

Análisis documental

Revisión sistemática de expedientes judiciales, laudos, sentencias o convenios de conciliación para identificar patrones y tendencias.

Ejemplo de Estudio de Caso

Legitimación de un Contrato Colectivo en la Industria Automotriz

Técnicas a utilizar:

- Análisis documental de convocatorias, actas y resultados
- Entrevistas a líderes sindicales
- Grupos focales con trabajadores participantes
- Observación del proceso de votación

Aspectos a evaluar:

- Transparencia del proceso
- Participación efectiva de los trabajadores
- Cumplimiento de requisitos legales
- Percepción de legitimidad del resultado



Método de Análisis Jurisprudencial

Características

- Estudio sistemático de criterios judiciales
- Identificación de líneas interpretativas
- Análisis de la evolución de criterios
- Evaluación de la aplicación práctica de las normas

Aplicación en Derecho Laboral

Análisis de los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados sobre la interpretación de las nuevas disposiciones en materia de subcontratación laboral.

Este método permite comprender cómo los tribunales están interpretando y aplicando las reformas laborales recientes.

Triangulación Metodológica

La triangulación consiste en utilizar múltiples métodos, fuentes de datos o investigadores para estudiar un mismo fenómeno, lo que aumenta la validez y confiabilidad de los resultados.



Múltiples Métodos

Combinar diferentes enfoques de investigación (cuantitativo, cualitativo, mixto) o técnicas (encuestas, entrevistas, análisis documental) para abordar la misma pregunta de estudio.



Diversas Fuentes de Datos

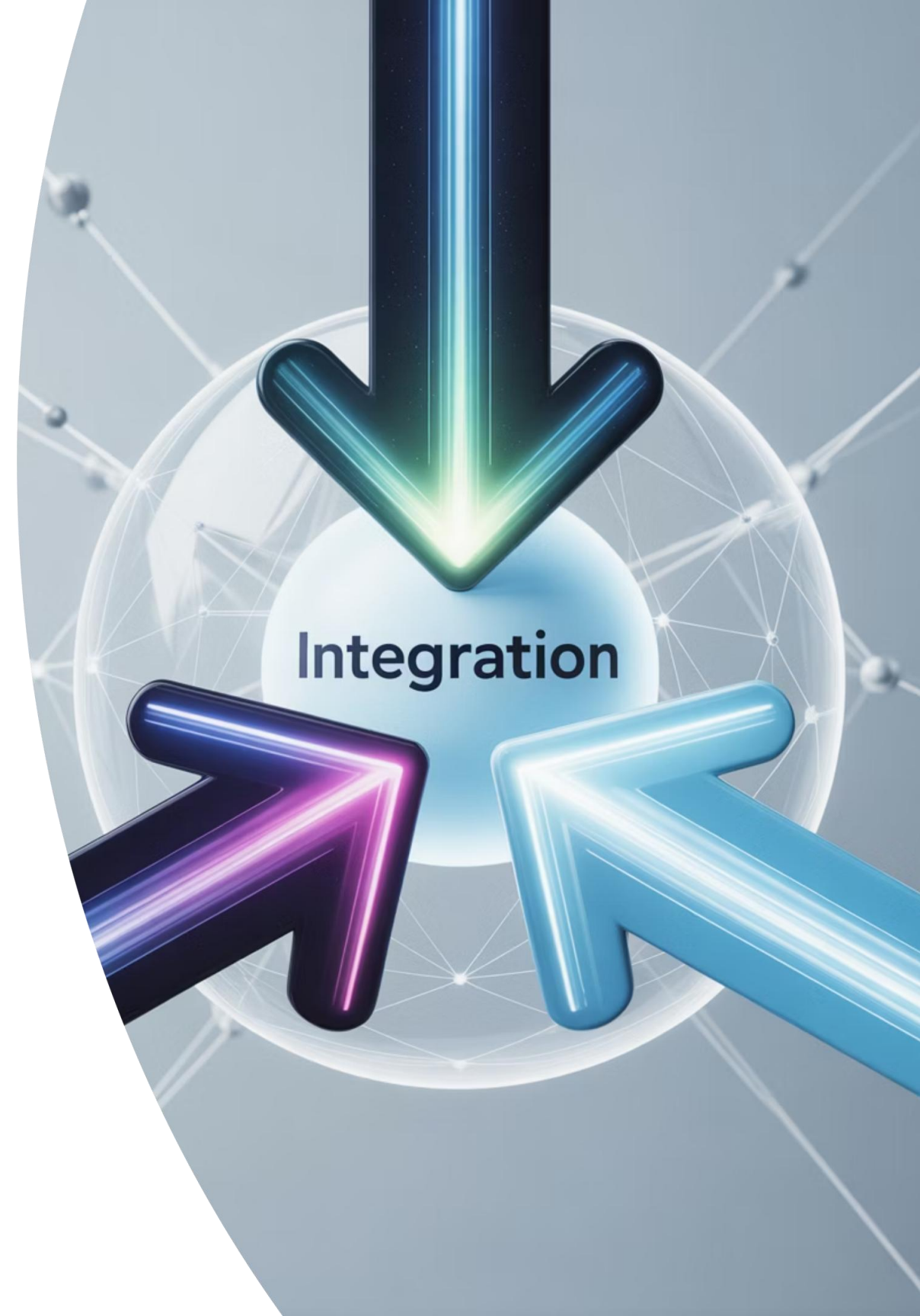
Recopilar información de variadas fuentes, como documentos legales, testimonios de actores (trabajadores, empleadores), datos estadísticos y registros administrativos.



Colaboración de Investigadores

Involucrar a varios investigadores con distintas perspectivas para analizar los datos, minimizando sesgos individuales y enriqueciendo la interpretación de los hallazgos.

En el contexto de la investigación sobre la reforma laboral mexicana, la triangulación permite contrastar lo que dice la ley, lo que opinan los expertos y lo que ocurre en la práctica, ofreciendo una visión más completa y robusta.



4.4. *El Anteproyecto o Protocolo de Investigación*



Articulación de Elementos

Es el documento fundamental que integra todos los componentes metodológicos y teóricos necesarios para guiar la investigación jurídica laboral.



Garantía de Coherencia

Funciona como el producto final que asegura la alineación y la coherencia interna de cada parte del proyecto de investigación.



Estructura del Protocolo de Investigación

1

Planteamiento del problema

- Pregunta de investigación
- Justificación
- Objetivos generales y específicos

2

Marco teórico-conceptual

- Antecedentes
- Teorías aplicables
- Conceptos fundamentales

3

Hipótesis

- Formulación clara y precisa
- Variables e indicadores
- Relaciones causales propuestas

4

Metodología

- Enfoque y tipo de investigación
- Métodos y técnicas
- Fuentes y procedimientos

Ejemplo de Coherencia Metodológica

Investigación sobre la eficacia de la oralidad en los juicios laborales



Pregunta

¿En qué medida la implementación de la oralidad en los juicios laborales ha contribuido a la celeridad procesal sin afectar el debido proceso?



Marco Teórico

Teorías sobre debido proceso y celeridad procesal, principios de la oralidad, garantías constitucionales en materia laboral.



Metodología

Análisis de expedientes judiciales, estadísticas de los tribunales, entrevistas a jueces y litigantes, observación de audiencias orales.

Esta estructura garantiza que la metodología seleccionada sea la adecuada para responder a la pregunta de investigación y probar la hipótesis planteada.



Aplicación Práctica: Reforma de Subcontratación

Diseño metodológico para evaluar la efectividad de la reforma

Pregunta de investigación:

¿La reforma en materia de subcontratación laboral de 2021 ha logrado su objetivo de garantizar los derechos laborales sin afectar negativamente la competitividad empresarial?

Hipótesis:

La reforma ha mejorado las condiciones laborales de los trabajadores anteriormente subcontratados, pero ha generado costos administrativos y operativos significativos para las empresas.

Metodología propuesta:

- Enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo)
- Nivel explicativo
- Métodos: dogmático-jurídico, empírico y comparativo
- Técnicas: análisis documental, encuestas, entrevistas y análisis estadístico



Aplicación Práctica: Conciliación Prejudicial

Diseño metodológico para evaluar la eficacia de la conciliación

Pregunta de investigación:

¿Qué factores determinan la eficacia de la conciliación prejudicial obligatoria en la resolución de conflictos laborales individuales?

Hipótesis:

La eficacia de la conciliación prejudicial está determinada principalmente por la capacitación de los conciliadores, el nivel de información jurídica de las partes y la naturaleza del conflicto laboral.

Metodología propuesta:

- Enfoque mixto con predominancia cualitativa
- Nivel explicativo
- Métodos: empírico y análisis de casos
- Técnicas: observación de audiencias, entrevistas a conciliadores y partes, análisis de convenios



Aplicación Práctica: Legitimación Sindical

Diseño metodológico para evaluar el proceso de legitimación

Pregunta de investigación:

¿El procedimiento de legitimación de contratos colectivos establecido en la reforma laboral garantiza efectivamente la libertad y democracia sindical?

Hipótesis:

El procedimiento de legitimación ha contribuido a incrementar la participación democrática de los trabajadores, pero persisten prácticas que limitan su libertad sindical plena.

Metodología propuesta:

- Enfoque predominantemente cualitativo
- Nivel descriptivo-explicativo
- Métodos: estudio de caso y análisis jurisprudencial
- Técnicas: análisis documental, entrevistas, observación participante



Consideraciones Éticas en la Investigación

Consentimiento informado

Todos los participantes en entrevistas, encuestas u observaciones deben ser informados sobre los objetivos de la investigación y dar su consentimiento explícito.

Confidencialidad

Protección de la identidad de los informantes, especialmente cuando se trata de trabajadores que podrían enfrentar represalias por sus opiniones.

Objetividad

Compromiso con la búsqueda de la verdad, evitando sesgos ideológicos o prejuicios que puedan distorsionar los resultados.

Responsabilidad social

Consideración del impacto que los resultados de la investigación pueden tener en la política pública y en la vida de los trabajadores.

Desafíos Metodológicos en la Investigación Laboral

Acceso a la información

Dificultades para obtener datos oficiales completos y actualizados sobre procesos laborales, especialmente en un sistema en transición.

Resistencia institucional

Posibles obstáculos para acceder a tribunales, centros de conciliación o sindicatos para realizar observaciones o entrevistas.

Sesgo en las respuestas

Tendencia de los participantes a responder lo que consideran "correcto" o "esperado" en temas sensibles como derechos sindicales.

Cambios normativos

La continua evolución del marco legal laboral puede modificar las condiciones del objeto de estudio durante la investigación.

Conclusiones:

1 *Coherencia metodológica*

El diseño metodológico debe mantener una coherencia interna entre la pregunta de investigación, el marco teórico y los métodos seleccionados para garantizar la validez de los resultados.

3 *Contextualización normativa*

Toda investigación en derecho laboral debe considerar el marco normativo actualizado, incluyendo la reforma constitucional de 2017, la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 y las modificaciones en materia de subcontratación de 2021.

2 *Enfoque mixto*

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos ofrece una comprensión más completa de los fenómenos jurídico-laborales, especialmente en el contexto de las recientes reformas en México.

4 *Triangulación de fuentes*

La validez de la investigación se fortalece mediante la triangulación de fuentes normativas, doctrinales y empíricas, contrastando lo que dice la ley con lo que ocurre en la práctica.

1 *Perspectiva interdisciplinaria*

Los fenómenos laborales requieren un abordaje que integre perspectivas jurídicas, sociológicas, económicas y psicológicas para comprender su complejidad.

3 *Relevancia práctica*

La investigación en derecho laboral debe orientarse a generar conocimiento útil para la mejora de la legislación, la jurisprudencia y las políticas públicas en beneficio de trabajadores y empleadores.

2 *Rigor metodológico*

La aplicación rigurosa de los métodos seleccionados, documentando cada paso del proceso de investigación, es esencial para la credibilidad de los resultados.

4 *Actualización constante*

El investigador debe mantenerse actualizado sobre las interpretaciones judiciales y administrativas más recientes de la legislación laboral mexicana, considerando la dinámica evolución del sistema de justicia laboral.

Recomendaciones para la Investigación en Derecho Laboral



Fortalecer la Formación Metodológica

Mejorar la capacitación en métodos de investigación empírica para estudiantes de posgrado en derecho laboral, complementando su formación dogmática tradicional con habilidades prácticas.



Fomentar la Colaboración Interdisciplinaria

Promover la creación de equipos de investigación que integren juristas con especialistas en metodología de las ciencias sociales, enriqueciendo así los enfoques y perspectivas.



Establecer Vinculación Institucional

Desarrollar convenios con tribunales laborales, centros de conciliación y organizaciones sindicales para facilitar el acceso a información clave y el trabajo de campo.



Priorizar la Difusión de Resultados

Comunicar activamente los hallazgos de investigación no solo en el ámbito académico, sino también a los tomadores de decisiones y actores relevantes del mundo laboral, para generar un impacto real.

Recursos para la Investigación en Derecho Laboral

Fuentes normativas

- Constitución Política (Art. 123)
- Ley Federal del Trabajo actualizada
- Convenios de la OIT ratificados por México
- Protocolos y lineamientos de la STPS

Fuentes jurisprudenciales

- Criterios de la SCJN
- Tesis de Tribunales Colegiados
- Precedentes de Tribunales Laborales
- Opiniones consultivas de la CIDH

Fuentes estadísticas

- INEGI (ENOE)
- Registros del IMSS
- Estadísticas judiciales del PJJF
- Datos del Centro Federal de Conciliación

Recursos metodológicos

- Manuales de investigación jurídica
- Software de análisis cualitativo
- Herramientas de análisis estadístico
- Guías para elaboración de instrumentos

Evaluación del Protocolo de Investigación

Criterios clave para evaluar la calidad y viabilidad de un protocolo de investigación en derecho laboral:



Relevancia y originalidad

Evalúa si la investigación contribuye significativamente al conocimiento jurídico laboral y si su enfoque o tema es novedoso.



Coherencia interna

Verifica la articulación lógica y armonía entre la pregunta de investigación, los objetivos, el marco teórico y la metodología propuesta.



Viabilidad

Analiza la factibilidad de acceder a fuentes, el tiempo requerido y la disponibilidad de recursos para llevar a cabo la investigación.



Rigor metodológico

Juzga la precisión en la definición de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación a utilizar, asegurando la solidez del diseño.

Reflexión Final



Transformación y Oportunidad

El derecho laboral mexicano atraviesa una profunda transformación. Este momento desafiante y estimulante ofrece oportunidades únicas para desarrollar investigaciones que no solo contribuyan al conocimiento académico, sino que también tengan un impacto real en la implementación y mejora de las reformas.



Rigor Metodológico

Un diseño metodológico riguroso y coherente es la columna vertebral de toda investigación seria. La adecuada selección de enfoques, métodos y técnicas, alineados con la pregunta de investigación, garantiza la validez de los resultados y su contribución a la teoría jurídica y la práctica profesional en el ámbito laboral.

Bibliografía



Obras sobre *Metodología de la Investigación*

1

Fix-Fierro, H. (2020)

Metodología de la investigación en el derecho. Editorial Porrúa.

2

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018)

Metodología de la investigación (7a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

3

Eco, U. (2013)

Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura. Editorial Gedisa.



Obras sobre *Argumentación y Sociología Jurídica*



Arellano, C. (2019)

**Argumentación jurídica
y la investigación en el
derecho.** Editorial
Porrúa.

*Galindo, J. (Coord.).
(2020)*

**Sabor a ti: Metodología
cualitativa en
investigación social.**
Siglo XXI Editores.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. (2016)

Una invitación a la sociología reflexiva. Siglo XXI
Editores.

Obras sobre *Derecho Laboral e Investigación Socio-laboral*



De la Garza Toledo, E. (Coord.). (2018)

La metodología cualitativa y cuantitativa en la investigación socio-laboral. Plaza y Valdés Editores.



Kurczyn Villalobos, P. (Coord.). (2022)

El futuro del trabajo y los nuevos desafíos del derecho laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

