



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS
PROYECTOS DE REFORMAS,
PRESENTADOS AL CONGRESO DE LA
UNIÓN HASTA SEPTIEMBRE DE 2006, A
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

PEDRO SEBASTE VILLEGAS ROJAS

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO

MÉXICO, 2008.



A mis padres,

Por ser un pilar fundamental para mi desarrollo físico e intelectual y por haberme entregado lo máspreciado para mí, las necesidades materiales, que me permitieron sensibilizarme socialmente y compartir mi sapiencia con los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, observando sus principios y valores que me inculcaron.

A mis hijas y esposa,

Por ayudarme y alentarme a cumplir con este cometido, al tolerar mis ausencias y falta de atención. La satisfacción del deber cumplido es el resultado de su paciencia.

Al movimiento de trabajadores,

Por brindarme la oportunidad de incursionar en un tema apasionante como lo es el derecho laboral y sindical.

INDICE

CAPITULO 1.

ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	1
1.1. Constituciones del siglo XIX, 1824 y 1857	2
1.2. Las legislaciones laborales de los estados de la república mexicana más importantes (1915-1930)	5
1.3. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y sus reformas	7
1.4. Leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	19
1.4.1. La Ley Federal del Trabajo	19
1.4.2. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	23

CAPITULO 2.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	26
2.1. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la estabilidad en el empleo	27
2.1.1. Antecedentes	29
2.1.2. Concepto	30
2.1.3. Principios tutelares	33
2.1.4. Alcances de la estabilidad en el empleo	39
2.2. La Ley Federal del Trabajo, tipos de contratación y la estabilidad en el empleo	45
2.3. Las fuentes formales del derecho y la estabilidad en el empleo	54
2.3.1. Ley y estabilidad en el empleo	55
2.3.2. Costumbre y estabilidad en el empleo	56
2.3.3. Jurisprudencia y estabilidad en el empleo	58
2.3.4. Doctrina y estabilidad en el empleo	60
2.4. Práctica patronal bajo la norma del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la estabilidad en el empleo	62
2.5. Práctica de los tribunales laborales y la estabilidad en el empleo	68

CAPITULO 3.

PROYECTOS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; COMO OBJETIVOS EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

	70
3.1. La estabilidad en el empleo y el proyecto de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo de la COPARMEX	71
3.2. La estabilidad en el empleo y la iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo del PAN	74
3.2.1. Tipos de contratación laboral	75
3.2.2. Condiciones de trabajo	81
3.2.3. Jornadas de trabajo	83
3.3. La estabilidad en el empleo y la iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo de la Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo	85
3.3.1. Tipos de contratación laboral	91
3.3.2. Condiciones de trabajo	100
3.3.3. Jornadas de trabajo	101
3.4. La estabilidad en el empleo y la iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo del PRD-UNT	104
3.4.1. Tipos de contratación laboral	105
3.4.2. Condiciones de trabajo	111
3.4.3. Jornadas de trabajo	115

CAPITULO 4.

CRÍTICAS A LOS PROYECTOS QUE REFORMAN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Desde un punto de vista jurídico	119
4.2. Desde un punto de vista socio económico	126

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Desde 1989, en nuestro país se viene hablando acerca de una posible reforma a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo por diferentes circunstancias no se ha concretado esa intención, pues en primer lugar, no hay coincidencias por parte del gobierno federal y los sindicatos corporativos para llegar a un acuerdo, y por otro, existe una férrea oposición por parte de los sindicatos independientes.

Desde luego, que al movimiento de trabajadores se le ha excluido de esta discusión, ya que solo a nivel de las dirigencias sindicales y patronales es que se consulta una posible modificación a la Ley laboral.

Por ello, este trabajo analiza los antecedentes del artículo 123 Constitucional y el surgimiento del principio de estabilidad en el empleo; al mismo tiempo que busca clarificar lo que realmente se entiende por este principio y su fundamentación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su norma reglamentaria, para dar paso al análisis y discusión de los distintos proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentados por algunos partidos políticos y sindicatos, con el visto bueno del aparato gubernamental, ante el Congreso de la Unión, ya que la tendencia de prácticamente todos ellos es modificar las relaciones individuales de trabajo, incluyéndose la contratación individual de trabajo, puesto que desde la reforma en materia procesal de 1980, se ha buscado por parte del sector patronal flexibilizar las relaciones de trabajo, con el fin de permitir las figuras del contrato a prueba, de capacitación inicial y por temporada, con el pretexto de fomentar la competitividad de las empresas por la entrada en vigor de los tratados de libre comercio que son el resultado de la política globalizadora de libre mercado.

Desde luego, que una reforma de esa envergadura a la norma laboral reglamentaria del artículo 123 apartado "A", violentaría el principio Constitucional de la estabilidad en el empleo. En ese sentido pese a que se ha planteado una modificación

únicamente a la Ley Federal del Trabajo, estos proyectos necesariamente tendría que rediseñarse para reformar también el artículo 123 Constitucional, pues de otra manera habría una incongruencia entre la Ley secundaria y la Constitución, trasgrediendo con ello la Supremacía de leyes, que se desprende de la misma Constitución.

En este orden de ideas, quizá suene presuntuoso aspirar a que este trabajo, pueda incidir en el ámbito socio laboral del país, sin embargo, considero que una finalidad primordial del mismo, debe ser colocarse en el debate entre los actores involucrados, para contribuir en dar un punto de vista más fresco a este tema, pues en la actualidad, cuando nuevamente se está a punto de discutir un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, ahora impulsado por el gobierno que encabeza Felipe Calderón, se hace más necesario que antes, hacer un aporte centrado en la experiencia y en una práctica laboral desde el punto de vista de los trabajadores, ya que realmente es a este factor de la producción (entre capital y trabajo) al que directamente le podrá repercutir o beneficiar una reforma laboral y el mismo esta ausente para externar un punto de vista.

Por último, el poder aportar una investigación sobre un tema tan importante en la relación laboral, con un lenguaje fácil de entender, que es a lo que aspira el trabajo, sería bueno para nutrir de información tanto a los trabajadores como a los patrones, para que los mismos tengan la capacidad de coincidir en una sola interpretación de este principio, de lo contrario, seguirá el enfrenamiento entre estas dos clases sociales desiguales que buscan un beneficio individual, más que social.

**La estabilidad en el empleo y los proyectos de reformas, presentados
al Congreso de la Unión hasta septiembre de 2006,
a la Ley Federal del Trabajo.**

CAPITULO 1.

**ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

La legislación que se impuso a nuestros abuelos fue conocida con el nombre genérico de “Leyes de Indias”. Según esto, fue elaborada con el fin de proteger a los anahuacas o indios como los llamaron los españoles (a la fecha persiste esta neofites). Dichas leyes fueron letra muerta en el momento de su aplicación para beneficio de los pobres en aquel momento histórico.

Durante tres siglos de 1521 a 1821, a través de las “protectoras” Leyes de Indias, los reyes de España impusieron una despiadada dictadura contra la población autóctona. El primer antecedente de una legislación independiente es el documento conocido como Sentimientos de la Nación, elaborada por José María Morelos y Pavón. Éste documento fue su aportación al Congreso del Anahuac, convocado por él y celebrado en Chilpancingo, Guerrero a partir del 14 de septiembre de 1813.

Cabe señalar que al iniciarse el movimiento de independencia su primer caudillo, Miguel Hidalgo y Costilla percibió la existencia del grave problema de tenencia de la tierra. Su preocupación la plasmó en el Decreto de Guadalajara promulgado el 5 de Diciembre de 1810, por el cual ordena que los pueblos autóctonos entrasen en la libre posesión y disfrute de tierras, que con el pretexto de contratos de arrendamiento les habían sido arrebatadas.

Con el grito de Dolores, Miguel Hidalgo y Costilla reivindica nuevamente el orgullo de una patria conformada en medio de innumerables aflicciones, vicisitudes, violaciones, crímenes, explotación y aherrojamiento del pensamiento¹.

1.1. Constituciones del siglo XIX, 1824 y 1857

En el segundo periodo de la insurgencia, al hacerse cargo de la dirección del movimiento revolucionario, Morelos comprendió con clara visión que el más grave de los problemas creados por el régimen colonial invasor, era la injusta distribución de la tierra y de que ahí se encontraba la raíz del descontento de la población campesina. Sin titubear dedujo que lo primero que había que hacer era fraccionar los latifundios, “debe evitarse que un solo particular posea mucha extensión de tierra, esclavizando a millares de gentes que las cultivan por la fuerza en gañanes o esclavos, cuando estos pueden hacerlo como propietarios de un terreno limitado con libertad y beneficio suyo y público”.

El 22 de Octubre de 1814, se sancionó en Apatzingan el decreto constitucional para la Libertad de la América Mexicana. El primer cuerpo constitucional del país fue el Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, suscrito en la ciudad de México el 18 de diciembre de 1822. La base original de este reglamento fue la constitución española de Cádiz del 19 de Marzo de 1812, usada por el español criollo Agustín de Iturbide en su gobierno. Cabe señalar que Iturbide deja vigente el régimen latifundista y toda esperanza de reforma se desvanece con el Plan de Igual, en él, Iturbide declara intocable el régimen de propiedad y con ello consagra los privilegios de los latifundistas.

Al ser derrocado militarmente Iturbide, en un levantamiento encabezado por Antonio López de Santa Ana, se hizo el Acta Constitutiva de la Federación Mexicana, fechada en la Ciudad de México el 31 de enero de 1824. Ese mismo año el 14 de

¹ Arévalo, José Luis; *Antecedentes Históricos de Derechos Sociales*; Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT), Agrupación Política Nacional; México, Octubre 2001.

octubre se promulga la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos; aquí se incorporaron además de la legislación española, muchos elementos de la Constitución Política de los Estados Unidos del Norte de América. Después entre cuartelazos y golpes de estado hubo intentos de nuevas constituciones en los años de 1836, 1842 y 1847. Fue hasta el triunfo de la Revolución de Ayutla, cuando derrocado Antonio López de Santa Ana, se dio un Congreso Constituyente que sesionó durante un año y elaboró la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos sancionada el 5 de Febrero de 1857.

Los constituyentes de 1856-1857 se centraron en la declaración de los Derechos Humanos y del Ciudadano que comprendía 17 artículos precedidos de un preámbulo votados el 26 de agosto de 1789 por la Asamblea Constituyente de París y que sirvió de prefacio a la Constitución Francesa de 1791, incorporando los constituyentes mexicanos a la Constitución de 1857 bajo el nombre de *garantías individuales*. En ese mismo año el caudillo suriano Juan Álvarez manifestó, “que los hacendados en su mayoría comercian y se enriquecen con el mismo sudor del infeliz labriego, los enganchan como esclavos, y deudas hay que pasan hasta la octava generación, creciendo siempre la deuda y el trabajo personal del desgraciado”.

El 10 de abril de 1865 se dio el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, por parte del gobernante usurpador Maximiliano de Habsburgo. Al triunfo de Juárez, el país se volvió a regir por la Constitución de 1857 a la cual se añadieron las Leyes de Reforma de 1857.

Bajo esta Constitución, los diputados apoyaron la dictadura de Porfirio Díaz y en 1913 declararon Presidente Constitucional a Victoriano Huerta. Precisamente después de este aval legislativo a un presidente de facto, fue cuando Venustiano Carranza se lanzó a la lucha armada al frente de un ejército Constitucionalista, y al triunfar militarmente presionado por los grupos progresistas de esa época, hizo los arreglos para que se realizara una nueva Constitución. Elaborando en primer lugar su proyecto de reformas a la Constitución de 1857.

El tortuoso devenir histórico prosigue hasta 1910. Nuevamente surge la necesidad para que se conjunten los sectores progresistas de la sociedad, a fin de rescatar los principios ideológicos que hicieron surgir no sólo a México, sino muchas otras naciones, los cuales además siguen vigentes como máximas del debate político en casi todo el mundo.

- 1.- La soberanía radica en el pueblo.
- 2.- El pueblo tiene el derecho de instaurar el gobierno que garantice su felicidad.
- 3.- En todo tiempo, el pueblo tiene derecho a derrocar al gobierno que no se la garantice y establecer otro que la asegure.

Ideas que fueron contempladas y mantenidas en el artículo 39 de nuestra Constitución Política:

“La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo. Todo el poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar su forma de gobierno”².

Por eso es que la demanda original del movimiento revolucionario de 1910 “*Sufragio Efectivo, no Reelección*”, sintetiza la esencia de los más sentidos anhelos populares. Ya para ese año la nación había recorrido un largo camino y sus principales dirigentes, después del triunfo armado, acordaron promulgar una Constitución Política que orientara la solución política, jurídica y económica de las principales aspiraciones y necesidades nacionales viendo hacia el futuro:

² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; Edición Oficial de la Secretaría de Gobernación, publicada en el año 1917, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2006

- Al oscurantismo, opuso la educación gratuita, universal y laica.
- Al aherrojamiento ideológico opuso la libertad de expresión, de asociación, de petición, de trabajo, de reunión, de religión y de pensamiento.
- A la injusticia elevada a niveles de corrupción opuso las garantías individuales.
- A la inicua explotación asalariada opuso la reglamentación del trabajo.
- A las ambiciones extranjeras opuso preventivamente la propiedad nacional de nuestros recursos naturales, incorporando subsecuentemente la de los productos y empresas estratégicas.
- A las presiones y amenazas económicas y militares de potencias extranjeras, los revolucionarios de 1910 opusieron la estrategia política unitaria de los patriotas como condición necesaria para conformar una fuerza invencible.
- Para desalentar ambiciones de gobernantes con vocación antisocial y antipatriótica proclamaron la inalienabilidad, imprescriptibilidad e inembargabilidad de las tierras repartidas a los campesinos, así como las de nuestras costas, fronteras e islas.
- Devolución de tierras comunales, reparto agrario y destrucción de los latifundios constituyeron la prevención más inteligente de los hombres de 1917³.

1.2. Las legislaciones laborales de los estados de la república mexicana más importantes (1915-1930)

³ Arévalo, José Luis; *Antecedentes Históricos de Derechos Sociales*; Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT), Agrupación Política Nacional; México, Octubre 2001.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 costó más de un millón de vidas y fue el producto de una revolución armada iniciada en 1910. Con dicha Constitución, se otorgó cuerpo al artículo 123 cuyos antecedentes se remontan a las huelgas de Cananea en 1906 que protagonizaron los trabajadores de las minas y de Río Blanco en 1907 con los obreros textiles, como protesta por la terrible situación en la que laboraban, pues entre algunos aspectos, los accidentes de trabajo los aniquilaban y los patrones se desasían de ellos sin el menor respeto a sus derechos como seres humanos.

Antes del inicio de los debates del Congreso Constituyente de Querétaro para el nacimiento de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en algunos de los estados de la república, ya existían leyes de trabajo que trascendieron e influyeron en el surgimiento del artículo 123 y sus XXX fracciones.

Las leyes que más podrían destacarse son: la de Veracruz en 1914⁴ y la de Yucatán en 1915⁵ redactadas por Cándido Aguilar la primera y Carrillo Puerto con Álvaro Torres Díaz la segunda.

Una de las disposiciones más trascendente de la Ley de Trabajo de Veracruz fue la definición del contrato de trabajo, la cual constituye el antecedente que contiene el artículo 17 de La Ley Federal del Trabajo de 1931; también regulaba el derecho de huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones de trabajo o en su caso a modificarlos.

Por lo que respecta a la Ley de Yucatán sigue el modelo de la primera Ley manteniendo solamente la terminología y reglamentación de los convenios industriales.

⁴ *Ley del Trabajo del Estado de Veracruz*, promulgada el 19 de octubre de 1914 por Cándido Aguilar, Gobernador del Estado.

⁵ *Ley de Trabajo del Estado de Yucatán*, promulgada el 11 de diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, Gobernador del Estado

Estas leyes fueron modificadas en 17 ocasiones.

Cabe mencionar que antes de estas leyes de trabajo, ya en 1904 el Gobernador del Estado de México José Vicente Villada y el General Bernardo Reyes en Nuevo León en 1906, expidieron leyes y decretos que protegían a los trabajadores.

Es por lo que diversas entidades federativas legislaron antes de 1917.

Cabe mencionar que en el Programa del Partido Liberal Mexicano del 1°. de julio de 1906 (encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón), se dedicó un capitulo especial al problema obrero: pugnar por un salario mínimo suficiente, un máximo de horas de trabajo, mantener condiciones de seguridad e higiene en minas, fabricas y talleres, pagar indemnización por accidentes de trabajo, proporcionar alojamiento higiénico y digno a los trabajadores del campo, garantizar los derechos de estos en materia de aparcería, no emplear en genero alguno a los menores de 14 años; además la supresión de las tiendas de raya y la prohibición de pagar al trabajador de otro modo que no fuese dinero en efectivo.

De tal suerte, que el Partido Liberal Mexicano lucho para evitar que los empresarios multaran a los trabajadores, les hicieran descuentos en sus salarios y rechazaran a los trabajadores impunemente.

1.3. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y sus reformas

México ha sido escenario de grandes luchas de los trabajadores del campo y la ciudad por mejorar sus condiciones de vida. En los momentos cruciales de nuestra historia los trabajadores mexicanos y sus organizaciones sindicales han sido precursores o protagonistas del cambio político. Así ocurrió con las huelgas de Cananea en Sonora y Río Blanco en Veracruz que fueron el reflejo del gran

descontento que existía entre los trabajadores y patrones de empresas norteamericanas, acontecimientos que anticiparon el movimiento revolucionario de 1910 y el nacimiento del derecho del trabajo que fue concebido por el Constituyente de Querétaro en 1917. El constitucionalismo social fue resultado, entre otras causas, de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora por el respeto a la dignidad del trabajo y a quien lo realiza, a lo largo de muchas décadas.

A principios de 1906 bajo el influjo epistolar y periodístico del magonismo se fundan dos grupos en Cananea: el club liberal de Cananea y el club liberal Humanidad encabezados por los obreros Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón.

Los bajos salarios y el trato humillante que los obreros recibían del personal norteamericano, así como de algunos capataces, crearon una creciente tirantez en las relaciones obrero-patronales. La huelga de Cananea comenzó el 1°. de Junio de 1906. Los trabajadores Calderón y Diéguez fueron los principales dirigentes del movimiento.

Dicha huelga fue iniciada el mismo día en que fue expedido el “Programa liberal”, derivado del contacto vivo con los grandes problemas del pueblo mexicano, la experiencia política de los liberales en su lucha contra el régimen de Díaz, precedieron la elaboración del trascendente documento.

Este programa que repercutiría en forma decisiva en la Constitución de 1917 seguía aún una línea anarquista.

Sus conceptos innovadores se resumían de la siguiente manera⁶:

- Reducción del periodo presidencial a cuatro años y supresión de la reelección de presidente y los gobernadores de los Estado.

⁶ Lara Tostado, Adolfo; *Antecedentes Históricos y Reformas del Artículo 123 Constitucional*; Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT), Agrupación Política Nacional; México, Octubre 2001.

- Supresión del servicio militar obligatorio.
- Establecimiento de la guardia nacional.
- Aumento de la responsabilidad de los funcionarios públicos.
- Penas severas a los delincuentes.
- Supresión de los tribunales militares.
- Clausura de las escuelas del clero.
- Jornada de 8 horas.
- Salario mínimo.
- Protección a la infancia.
- Higiene en los trabajadores.
- Abolición de las deudas de los jornaleros del campo para con los amos.
- Descanso dominical.
- Dotación de tierras por el Estado para repartirlas a quien las solicite para la producción agrícola.

Cananea fue el primer brote de Sindicalismo moderno mexicano, la primera lucha por la conquista de la jornada de 8 horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer

dentro de un marco las necesidades del trabajador y su familia. La sangre derramada en la huelga de los mineros sonorenses, abonó el ambiente para las nuevas luchas revolucionarias que acercarían la caída del déspota.

En el marco de estos antecedentes y la influencia que tuvo la huelga de Cananea en la sociedad, el 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza promulgó un decreto de reformas al Plan de Guadalupe que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Dichas elecciones fueron convocadas el 19 de septiembre para elegir al Congreso Constituyente, determinando que éste tendría que realizarse a partir del 1° de diciembre del mismo año, con una duración máxima de dos meses. Así se integró el Constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical. El 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias, diez días después tuvieron verificativo las elecciones para conformar la mesa directiva del Congreso y el 1° de diciembre, el Primer Jefe Constitucionalista, Venustiano Carranza, inauguró las sesiones del Congreso, en el que ratificó los argumentos que utilizó para reformar el Plan de Guadalupe, en el sentido de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

El proyecto presentado por Carranza para su discusión por el Congreso Constituyente, en lo que tiene que ver con el trabajador y las relaciones de trabajo que fue planteado como un problema social, comprendía la reforma a la fracción XX del artículo 72, que facultaba al Poder Legislativo para expedir leyes sobre el trabajo. Sin embargo, dicho proyecto *en realidad no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al art. 5°, que establecía que “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles”*⁷.

⁷ De Buen Lozano, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Tomo Primero; Duodécima Edición, revisada y actualizada; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 1999; Pág. 342.

Después de tres días intensos de discusión entorno al artículo 5°, la conclusión fue el de crear bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, en tal sentido a Pastor Rouaix se le encomienda dicha tarea y así se concibió el artículo 123.

En ese entorno se plantean los graves problemas de los trabajadores en el Congreso Constituyente de Querétaro, en el cual entre otros, destacaron defendiendo a la clase trabajadora los Diputados Constituyentes Héctor Victoria, Porfirio del Castillo, Carlos L. Gracidas, Alfonso Cravioto, Luis Cabrera, Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y Pastor Rouaix.

Héctor Victoria⁸, Diputado obrero por Yucatán, se inclinaba por la posibilidad de que las entidades federativas legislarán en materia de trabajo y por que se establecieran los tribunales laborales en cada una de ellas, además de asentar las bases de la reivindicación proletaria como “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales..., prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones...”⁹, poniendo un especial énfasis en los riesgos profesionales y las indemnizaciones.

El día 27 de Diciembre de 1916, el diputado poblano coronel Porfirio del Castillo se opuso brillantemente a lo que llamó: “contratos obligatorios para los trabajadores” así como defendía con vehemencia la garantía salarial¹⁰.

Carlos L. Gracidas¹¹ criticó los conceptos “justa retribución y pleno consentimiento”, puesto que los consideraba fincados en la avaricia patronal y porque podrían

⁸ Héctor Victoria; *Evolución Histórico-Jurídica del Derecho del Trabajo en México*.

⁹ *Diario de los Debates del Congreso Constituyente*, 1916-1917, México, 1960, t. I, Pág. 392.

¹⁰ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomos I, Editorial Porrúa, S. A.; México, 1966.

¹¹ Carlos L. Gracidas; Diputado Constituyente (1916-1917); fundó en 1909, en unión de otros tipógrafos, la Unión Linotipográfica de la República Mexicana, a la que perteneció hasta su muerte; fue miembro de la Casa del Obrero Mundial, del Partido Laborista Mexicano y de la Confederación Obrera Mexicana; fue agregado obrero de la Embajada de México en Argentina. De regreso a México, prestó sus servicios en el periódico "El Universal"; organizó diversos sindicatos para obreros de las Artes Gráficas.

provocar una competencia artificial y hasta conflictos de clase entre los trabajadores. Realmente sin decirlo, incorporaba a la profundidad del pensamiento liberal de El Nigromante, al demandar que se otorgaba al obrero la participación en los “beneficios que obtenía el capitalista”.

Alfonso Cravioto¹², literato, hizo una defensa al llamado “bloque renovador”. Él, Luis Cabrera, Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y otros, insistieron en la finalidad social del salario y aprobaron las bases sociales de la versión ampliada del artículo quinto.

A las 22 horas se cerró la histórica discusión por unanimidad absoluta, votaron por la afirmativa 163 Constituyentes, había un artículo 123 Constitucional. Con la creación de este artículo se materializó la existencia de un derecho del trabajo que robusteció el conjunto de derechos sociales plasmados en la Constitución. Un derecho protector de la clase trabajadora sustentado en principios básicos e irrenunciables: la concepción del trabajo como un derecho y un deber sociales, la libertad e igualdad en el trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos que la Constitución y las leyes otorgan y la estabilidad en el empleo. La defensa de estos principios ha sido el motor de las luchas de los trabajadores y de las organizaciones sindicales de perfil democrático.

El derecho del trabajo surge como un conjunto de normas cuyo objeto principal es garantizar el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales. Está constituido por un mínimo de garantías sociales para los trabajadores y trabajadoras, susceptibles de ser mejoradas, nunca reducidas o negadas, a través de contratación individual o colectiva.

¹² Alfonso Cravioto; Abogado, político y escritor; se incorporó a la vida política como Diputado Federal por el VI Distrito de Hidalgo (1911-1913) y también fue Diputado en el Congreso Constituyente (1916-1917), así como presidente del Senado en 1921; nació en Pachuca, Hidalgo, el 24 de enero de 1883; fue miembro activo del movimiento antirreeleccionista.

Nuestro artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la primera en la historia de la humanidad que consagra las normas que obligan al Estado a intervenir como factor de equilibrio entre los patrones y trabajadores. Con ello se asegura al trabajador la protección de su salario, un ingreso mínimo, una jornada máxima, descanso obligatorio semanal, vacaciones, servicio médico y medicinas, indemnización por accidente, por muerte, despido injustificado, habitación, participación en las utilidades, educación para sus hijos, capacitación, adiestramiento, recreación y otros beneficios que actualmente debe disfrutar.

A 91 años de haberse creado, el artículo 123 constitucional ha sido reformado en diversas ocasiones, no siempre para conservar el espíritu del Constituyente. Durante los 12 años que siguieron a su aprobación, el texto original se conservó intacto. Fue hasta septiembre de 1929 cuando se publicaron en el *Diario Oficial* las primeras reformas, a partir de ese momento el artículo 123 ha sido objeto de 38 modificaciones.

Entre las reformas más importantes al artículo 123 se encuentran:

- La publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 6 de septiembre de 1929 a su primer párrafo y a la fracción XXIX, relativa a que se vuelve exclusiva de la federación la facultad de legislar en materia de trabajo, es decir se suprime la facultad que tienen las legislaturas locales para que expidan leyes de trabajo; asimismo se menciona la expedición de la Ley del Seguro Social, que incluye el seguro de enfermedades, y la declara de utilidad social, dando con ello un sentido amplio al principio de solidaridad; dicha reforma encuentra una expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y de 1943 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la ley del Seguro Social, respectivamente;

- La publicada en el DOF el 4 de noviembre de 1933 a su fracción IX, relativa al cambio de nombre de la Junta Central de Conciliación por el de Junta Central de Conciliación y Arbitraje (“Junta Matriz”), asimismo precisa que ésta tendrá la facultad de fijar el salario mínimo en defecto de las comisiones especiales que se formarán en cada municipio.
- La publicada en el DOF el 31 de diciembre de 1938 a su fracción XVIII, relativa a la supresión de la parte final de la fracción que hacía alusión a los obreros de establecimientos fabriles militares.
- La publicada en el DOF el 18 de noviembre de 1942 a su fracción XXXI, relativa al establecimiento de la jurisdicción y competencia de los Estados para legislar en materia de trabajo; al establecimiento de la competencia y jurisdicción de la Federación de forma exclusiva para legislar en materia de trabajo en ramas como la eléctrica, cinematográfica, hulera, ferrocarrilera, azucarera, etc. También se modificó en lo relativo a paraestatales y las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal o que realice trabajos en zonas federales y aguas territoriales, por último, en lo que se refiere a los conflictos entre entidades federativas y las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones.
- La publicada en el DOF el 5 de diciembre de 1960 a su primer párrafo y se adiciona un apartado “A” y “B”, relativa al establecimiento de que el Congreso de la Unión expedirá las leyes sobre materia de trabajo; igualmente crea y adapta el texto del inciso “A” con el contenido del artículo 123 vigente hasta antes de la reforma, donde regula las relaciones de trabajo entre particulares obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo; por otro lado, adiciona un texto nuevo con catorce fracciones para el surgimiento del apartado “B”, donde se establecen las bases de regulación de las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del

Distrito Federal y de los territorios Federales y sus trabajadores. En este último apartado se recogieron elementos de la legislación burocrática Cardenista que data de 1938, así como algunas prestaciones; sin embargo, no ha resultado fácil compatibilizar las prioridades públicas con la Suprema prioridad social que deben tener los derechos laborales, pues como ejemplo tenemos que en este apartado no es posible pactar bilateralmente la contratación colectiva de trabajo;

- La publicada en el DOF el 27 de diciembre de 1961 a su segundo párrafo de la fracción IV del apartado “B”, relativa a que los salarios figuran en los presupuestos, por lo que su cuantía no puede ser disminuida durante la vigencia de dicho presupuesto.
- La publicada en el DOF el 21 de noviembre de 1962 a sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A”, relativas a la prohibición de la jornada nocturna de trabajo, el trabajo para menores de 14; para mayores de 14 y menores de 16 se establece la jornada máxima de trabajo de 6 horas; incluye la estipulación de los salarios mínimos generales y profesionales y la participación de los trabajadores en las utilidades. También crea la Comisión Nacional para efectos de la repartición de utilidades; especifica sobre la terminación de las relaciones laborales y del contrato de trabajo y del despido injustificado. Por último, suprime la competencia de las leyes del trabajo en la jurisdicción estatal.
- La publicada en el DOF el 14 de febrero de 1972 a su fracción XII del apartado “A”, relativa al establecimiento de que las empresas agrícolas, industriales o de cualquier otro giro tienen la obligación de contribuir con aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda para construir viviendas a favor de los trabajadores y que éstos puedan adquirirla en propiedad. Para tal efecto considera la creación de la Ley y el organismo encargados de administrar el

Fondo Nacional de la Vivienda; asimismo les impone la obligación a las empresas para que creen las escuelas y cualquier otro servicio necesario para sus trabajadores cuando por razones de su ubicación no lo tengan; y, prohíbe la venta de alcohol y el establecimiento de casas de juego en los centros de trabajo.

- La publicada en el DOF el 10 de noviembre de 1972 a su inciso f) de la fracción XI y la adición del párrafo segundo a la fracción XIII del apartado “B”, relativas al establecimiento de prestaciones en materia de vivienda para los trabajadores del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.
- La publicada en el DOF el 8 de octubre de 1974 a su primer párrafo del apartado “B”, relativa a las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; eliminando lo referente a las Entidades Federativas.
- La publicada en el DOF el 31 de diciembre de 1974 a sus fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado “A” y fracciones VIII y XI del apartado “B”, relativas al establecimiento del trabajo nocturno de 7 horas, a la prohibición de realizar labores insalubres, peligrosas o industriales después de las diez de la noche, así como todo trabajo nocturno para menores de 16 años. Regula la situación de la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia y su igualdad jurídica; regula el trabajo extraordinario estableciendo su periodicidad máxima y su tiempo de duración, así como el porcentaje de salario que se cubrirá por estos trabajos; establece a favor de los trabajadores el servicio de colocación ya sea por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier institución oficial o particular; de igual manera, el que la Ley dictará las normas en materia de Seguridad Social para los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares; por último, establece el escalafón.

- La publicada en el DOF el 6 de febrero de 1975 adicionando la fracción XXXI al apartado “A”, relativa a delimitar la esfera de competencia de los asuntos Locales o Estatales en que la Federación podrá intervenir en materia de trabajo por ser de su exclusiva competencia.
- La publicada en el DOF el 9 de enero de 1978 a sus fracciones XIII y XXXI y adicionando la fracción XII del apartado “A”, relativas a la obligación que se le impone al patrón de reservar áreas para el establecimiento de mercados públicos, edificios para actividades del municipio y centros recreativos; así mismo la obligación del patrón para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; y, prohíbe la existencia en los centros de trabajo de expendios de alcohol y casa de juego.
- La publicada en el DOF el 9 de diciembre de 1978 a su fracción XXXI del apartado “A”, relativa a la nueva reestructuración en incisos numerados de las actividades de competencia exclusiva de la Federación, incluyendo a la industria del tabaco y al ferrocarrilero. También determina la competencia de la Federación para conocer lo concerniente a los conflictos laborales, contratos colectivos, obligaciones patronales en materia educativa, capacitación, adiestramiento y seguridad social.
- La publicada en el DOF el 17 de noviembre de 1982 adicionando la fracción XIII Bis del apartado “B”, relativa a la incorporación al apartado “B” de los trabajadores que laboran para las instituciones de banca y crédito.
- La publicada en el DOF el 23 de diciembre de 1986 a su fracción VI del apartado “A”, relativa a la denominación de las Áreas Geográficas y Actividades Económicas; al establecimiento de una Comisión Nacional de

Salarios Mínimos y de las Comisiones Especiales de carácter consultivo; elimina el salario mínimo de los trabajadores del campo.

- La publicada en el DOF el 27 de junio de 1990 a su fracción XIII Bis del apartado “B” y su adición a la fracción XXXI inciso a) del apartado “A”, relativas a la eliminación de la disposición del Banco Central; inclusión del termino “servicios” y del número 22 denominado “Servicios de Banca y Crédito”.
- La publicada en el DOF el 20 de agosto de 1993 a su fracción XIII Bis del apartado “B”, relativa a que el Banco Central y las entidades de la administración pública adscrita al sistema Bancario Nacional se regirán en cuanto a las relaciones laborales conforme a los dispuesto por el apartado “B”.
- La publicada en el DOF el 31 de diciembre de 1994 a su fracción XII del apartado “B”, relativa a que el Consejo de la Judicatura Federal resolverá conflictos laborales entre el Poder Judicial y sus servidores; igualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolverá conflictos laborales inherentes a ella y sus empleados.
- En 1998 se reformó la fracción XIII del apartado *B* para establecer que los policías de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal y de la Federación que sean removidos de sus cargos no tienen derecho a la reinstalación.

Las críticas a las reformas que ha tenido la Constitución han sido más que al fondo a su gran número. Algunos tratadistas de derecho constitucional consideran que sólo deben ser válidas aquellas reformas constitucionales que reflejen un cambio social trascendente o que pretendan inducirlo. De tal suerte que con las reformas, se rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los

tradicionales derechos del individuo, diseñaba una nueva composición de la estructura política, fomentaba una parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social, incluyendo a la clase tutelada¹³.

1.4. Leyes reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La incorporación de los derechos sociales por el Congreso Constituyente de 1917 en la Constitución Política, principalmente los derechos de los trabajadores, fue uno de los mayores logros de la Revolución Mexicana. Dicho Constituyente entendió acertadamente en un momento crítico de nuestra historia el valor de los principios morales, jurídicos y políticos que les había simplemente ocultado o negado a los trabajadores, con esto México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a la Constitución.

1.4.1. La Ley Federal del Trabajo

Pese a que existía ya en la Ley Suprema la regulación de las relaciones obrero-patronales como principios generales, se hizo necesario crear una Ley reglamentaria para ampliar a través de la contratación individual y colectiva los derechos mínimos que contemplaba la Constitución¹⁴ y, que más tarde su reglamentación fue concebida. Entre los años de 1919 y 1925 existieron dos proyectos de Ley de Trabajo que terminaron en el olvido en la Cámara de Senadores; por lo que para el año de 1929 existió la necesidad de uniformar la legislación de trabajo para toda la república formulándose un proyecto de Código Federal de Trabajo redactado por una comisión de juristas y denominada como el proyecto "Portes Gil". Este proyecto tuvo diversas críticas tanto de las agrupaciones obreras como de las patronales por lo que tuvo que redactarse en el año de 1931 un segundo proyecto al cual no se le

¹³ Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LVIII Legislatura; *Una Reforma Democrática para el Mundo del Trabajo / Propuesta Laboral PRD-UNT*; exposición de motivos; Congreso de la Unión, México, 2003.

¹⁴ López Aparicio, Alfonso; *Reforma del artículo 73, fracción X Decreto ley de 31 de agosto de 1929, D.O. de 6 de septiembre de 1929*; Revista Mexicana del trabajo; "Cincuenta años de nuestra legislación del Trabajo"; noviembre-diciembre, 1960, p. 33.

denominó código sino Ley, que fue encargada a una comisión redactora integrada por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes apoyados por una convención obrero patronal y retomando el proyecto " Portes Gil ", formularon uno nuevo el cual fue aprobado por el Congreso de la Unión y promulgado por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de Agosto de 1931¹⁵.

Esta Ley Federal del Trabajo mantenía disposiciones que contenían condiciones mínimas, pero su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres grandes rubros: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga quienes constituyeron un instrumento adecuado para la defensa de la clase obrera. Esta Ley se conformó primeramente con 685 artículos y que en su artículo decimocuarto transitorio ordenó derogar todas las Leyes y Decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas locales como por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo y que se opongán a esta ley¹⁶.

La Ley Federal del Trabajo es considerada como la norma laboral más desarrollada y más amplia, no solo a nivel nacional sino, incluso mundial, precisamente por su contenido social. Regula esencialmente las relaciones laborales de los trabajadores del sector privado, empresas paraestatales y organismos públicos descentralizados; estas últimas bajo el amparo de la jurisprudencia 1/1996¹⁷.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 consideraba tajantemente que los principios del Derechos Civil eran aplicables al Derecho Laboral y para efectos del procedimiento se remitía al Código Federal de Procedimientos Civiles; en ella, no se permitía que las mujeres laboraran tiempo extra y una jornada nocturna; las vacaciones se reglamentaban con un máximo de 12 días por año. Estaba prohibido

¹⁵ Revista *Trabajo y Democracia Hoy*, Número 64 (Especial); Tercera Edición; Centro Nacional de Promoción Social, A. C. (CENPROS); México, Noviembre – Diciembre 2001, Pág. 26.

¹⁶ *Ley Federal del Trabajo*, publicada en el año de 1931, Publicaciones Farrera, México, D. F., 1951.

¹⁷ *ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.*; Instancia: Pleno; Época: Novena Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Parte: III; Febrero de 1996; Tesis: P.J.J. 1/96; Pagina: 52.

que el trabajador laborara más de nueve horas a la semana por concepto de tiempo extra. Los derechos colectivos y la estipulación del contrato Ley no se incluían en un capítulo especial la contratación colectiva, se reglamentaba junto a la contratación individual, separándola de los derechos de sindicación y de huelga. Eran limitadas las enfermedades de trabajo para poder clasificarlas como riesgos de trabajo y se excluían a los accidentes sufridos en el trayecto hacía el trabajo.

La misma ha tenido dos importantes reformas.

1.- La del 1°. de mayo de 1970 que le dio origen a una Nueva Ley Federal del Trabajo, cuyo principal promotor fue Mario de la Cueva. Dicha reforma modificó la parte sustantiva de la Ley, consistente en la ampliación de derechos del trabajador que se establecieron desde 1931 y la modificación de algunos apartados para mejorar la estructura y técnica jurídica de la misma, que sin duda mejoraba los principios, criterios, prohibiciones y condicionamientos de la Ley de 1931. De tal manera que se integró a la Ley laboral:

- a. Una definición social del derecho del trabajo, ponderando los criterios de equidad, justicia social e interpretación más favorable para el trabajador.
- b. La ampliación de los conceptos de trabajador, patrón, empresa, intermediarios y trabajadores de confianza.
- c. El pago mínimo de 15 días de salario por aguinaldo.
- d. El pago del 25% como prima vacacional.
- e. El pago del 25% como prima dominical., y;
- f. El pago de 12 días por cada año laborado como prima de antigüedad.

- g. El descanso obligatorio del 1°. de enero y 5° de febrero.
- h. El pago a razón de salario triple de las horas extras que excedan de nueve horas semanales y de los días festivos cuando ellos se laboren.

2.- El 1°. de mayo de 1980 se dio la segunda importante reforma a la Ley Federal del Trabajo, ahora impulsada por Alberto Trueba Urbina¹⁸, en la que se modificaron esencialmente las normas referentes al derecho procesal del trabajo, tutelando el derecho del trabajador en un juicio y haciéndole más accesible, menos formal y con mayor oralidad el procedimiento. A partir de la reforma las autoridades laborales están facultadas para suplir la deficiencia de la queja, corregir las imperfecciones de la demanda del trabajador, señalarle las contradicciones o irregularidades de su demanda y darle plazo para que las corrija. Pueden ser flexibles para acreditar la personalidad de los representantes de los trabajadores y del sindicato, aunque no reúnan todas las formalidades, y considerar como presentada la demanda del trabajador aunque no precise los datos sobre el nombre de la empresa o del patrón; además, en caso de que el trabajador no asista a la primera audiencia del juicio se le tendrá por ratificada la demanda, mientras que al patrón en caso de que no asista a la audiencia, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo. En la mayoría de los casos se atribuye la carga probatoria al patrón, quitándole al trabajador la responsabilidad de probar siempre que existe controversia sobre fecha de ingreso, antigüedad, faltas de asistencia, causas de la terminación del contrato de trabajo, duración de la jornada, pago de vacaciones, días de descanso, prima dominical, salarios, utilidades y cuotas al INFONAVIT. Se plasmaron nuevos criterios a ser considerados por el patrón, so pena de ser castigado, tales como:

- a. Se le impuso al patrón a conservar los documentos de prueba sobre la relación laboral, como contratos, listas de asistencia, comprobantes de

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto; *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*; Editorial Porrúa, S. A., México, 1965.

pago; en caso de que no los conserve, se le tendrán por ciertos los hechos relacionados con esos documentos.

- b. Se agregaron nuevos medios de prueba y criterios para admitirlas y valorarlas, estableciendo las características que deben reunir las resoluciones laborales, ampliando los criterios y el poder de las autoridades del trabajo para la ejecución de las mismas.
- c. Se redujeron los plazos para hacer más rápidos los procedimientos y se agregó un procedimiento especial para tramitación de huelgas.
- d. También se modificó el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, agregando como sanción al patrón, en caso de despido, de tenerle por injustificado el mismo, cuando no de aviso por escrito al trabajador sobre las causas y circunstancias del despido. Con la reforma, la sola falta de aviso por escrito, da lugar a que se considere despido injustificado, con obligación del patrón de pagar indemnización por despido.

1.4.2. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En 1960 se transforma el contenido del artículo 123 Constitucional de 1917 para convertirse en un apartado "A" que lo reglamentada la Ley Federal del Trabajo y se adiciona un apartado "B" que comprendió catorce fracciones, que en 1963 tuvo como ley reglamentaria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, también conocida como Ley Burocrática.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula las relaciones obrero-patronales entre los Poderes de la Unión, incluyendo al Gobierno del Distrito Federal y territorios federales contemplados en el marco Constitucional, y los trabajadores que laboran para ellos.

Dicha ley surge con la necesidad de proteger a los trabajadores servidores públicos de las arbitrariedades de los mandos superiores de las dependencias gubernamentales, puesto que en cada cambio gubernamental, el trabajador corría el riesgo de ser despedido, pues al irse el jefe llegaba otro rodeado de un equipo, con la consigna de ocupar los puestos en la dependencia.

Por último, en 1983 y 1987 se reformaron los artículos 115 y 116, respectivamente, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la finalidad de permitirles a las legislaturas locales de cada estado el expedir leyes de trabajo para regular las relaciones de trabajo entre el gobierno estatal y municipal y sus trabajadores.

“Artículo 115. Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre conforme a las bases siguientes: ...

VIII. Las leyes de los estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias;”¹⁹

“Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

¹⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada)*, Tomos I y II; Editorial Porrúa, S. A./UNAM, México, 1999.

Los poderes de los estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:...

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias, y²⁰

²⁰ Ob. cit.

CAPITULO 2.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo nace en nuestra legislación mexicana como una manifestación de Justicia Social, que tiene su vinculación directa con el derecho del trabajo, “su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social”²¹.

La estabilidad es uno de los pilares básicos del derecho del trabajo universal, pues así como se reconoce que el derecho colectivo es el motor o la parte más dinámica de la legislación laboral, la estabilidad en el empleo es su núcleo central, porque consagra la seguridad en el trabajo y tiene un carácter eminentemente protector de la relación laboral. De esa norma derivan, o en ella se apoyan, la mayoría de los demás derechos del trabajo, de tal modo que cualquier modificación a su esencia tendría múltiples repercusiones para toda la legislación laboral, inclusive de carácter Constitucional. Por su importancia, la estabilidad en el empleo adquiere rango de principio del derecho, lo mismo que se incluye como uno de los fines de la sociedad, a través de la legislación.

Para los efectos de justicia social, a los que aspira toda norma laboral y en términos prácticos para los trabajadores, este principio fundamental que se ve reflejado en “la planta” como comúnmente los trabajadores llaman a este derecho, se consagra en la Constitución y sus leyes reglamentarias, como también en los contratos colectivos de trabajo, que son en los que más fácilmente los trabajadores identifican este derecho, como la planta en el trabajo.

²¹ De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derechos Individuales y Trabajados Especiales*; Décima Octava Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 2001; Pág. 219.

2.1. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la estabilidad en el empleo

El contrato individual de trabajo es de naturaleza jurídica obligatoria, ni la falta de él impide su cumplimiento, porque así lo reconoce la Ley, de tal suerte que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el preámbulo del apartado “A”, lo establece.

“Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:...”²²

Del mismo modo, que en las fracciones XXI y XXII lo consagran como principio y base de toda la norma, protegida además, como derecho irrenunciable por la fracción XXVII de la misma Ley Suprema.

Pues la fracción XXI establece la obligación del patrón de indemnizar al trabajador en caso de despido, además de las responsabilidades que resulten del conflicto.

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada)*, Tomos I y II; Editorial Porrúa, S. A./UNAM, México, 1999.

*importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;*²³

La fracción XXII señala al patrón la prohibición del despido “sin causa justificada”, por lo que en tal caso: “estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato (a reinstalarlo) o a indemnizarlo...”.

*“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;*²⁴

La fracción XXVII, inciso h), protege los derechos adquiridos del trabajador, al establecer:

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

²³ Ob. cit.

²⁴ Ob. cit.

*h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*²⁵

En ese orden de ideas, la Constitución contempla a la estabilidad en el empleo de una manera específica, obligando a las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional observarla y que se de su estricto cumplimiento.

2.1.1. Antecedentes

La estabilidad en el empleo, de acuerdo a la realidad de un trabajador, la podemos concebir como su derecho de permanecer en su trabajo, sin que el patrón lo pueda despedir sin causa justificada.

En la actualidad, tal pareciera que es una idea utópica e inalcanzable, debido a que los trabajadores en su relación laboral, tienen en la práctica una idea o cultura laboral totalmente distinta a la que el constituyente de 1917 quiso plasmar dentro del artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pues como ya se ha señalado, dentro de la fracción XXII del artículo 123 apartado “A” Constitucional, el constituyente quiso que el trabajador estuviese protegido contra las arbitrariedades que los patrones cometían siempre con sus empleados al despedirlos de sus empleos sin razón alguna o de manera caprichosa. Esta protección fue otorgada por el Constituyente para los efectos de que a elección del trabajador, si estuviera en esta eventualidad, es decir, el verse despedido de su empleo de manera caprichosa por su patrón, estaría protegido por la norma secundaria la Ley Federal del Trabajo, brindándole la garantía para que a su elección demandara la reinstalación o la indemnización.

²⁵ Ob. cit.

De tal manera, que el Constituyente pretendía infundirle temor al patrón, para que si él estaba con la necesidad de despedir arbitrariamente al trabajador sin causa justificada, tendría que reinstalarlo en los mismos términos y condiciones hasta antes del despido o en su defecto indemnizarlo con el importe de tres meses de su salario mas los salarios caídos que se causaren, hasta el momento en que se pagara dicha indemnización o fuese reinstalado. Es decir, se le impactaba en la economía del patrón, que es en donde más le duele, para que ya no siguiera cometiendo sus arbitrariedades de despedir a los trabajadores sin causa justificada.

Convirtiéndose este principio en una verdadera norma tutelar del derecho del trabajador que pretende proteger la estabilidad en el empleo.

2.1.2. Concepto

Mario de la Cueva, concibió al principio de estabilidad en el empleo como una *idea-fuerza*, ya que la hace funcionar como tal y le asigna un destino preciso, pues para él, configura uno de los principios “sin los cuales no podría construirse el derecho del trabajo nuevo”, puesto que promueve y asegura la *dignidad*, la *libertad* y la *igualdad*, pero también es un principio creador de derechos para el trabajador, en cuanto que es “la fuente y garantía” del *derecho de antigüedad* y de “un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social”.²⁶

En ese sentido, continua diciendo Mario de la Cueva, “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de

²⁶ Barbagelatta, Héctor Hugo; *Las Nuevas Dimensiones del Derecho a la Estabilidad en el Empleo. El Derecho a la Promoción y a la Capacitación*; Editorial Porrúa, S. A., México.

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”²⁷.

Para Néstor de Buen, “la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación ‘natural’”²⁸.

Hugo Italo, coincide con los dos anteriores autores al definirla como “un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato”²⁹.

El maestro Montalvo Correa³⁰ le da esta denominación de “*estabilidad en el empleo*”, mientras que Manuel Alonso García³¹ lo llama “*de continuidad del contrato*”, al igual que Américo Pla³²; sin embargo, estos tres autores coinciden en fijar cual es su verdadero significado, al señalar que consiste en la garantía o en el derecho que tiene el trabajador a permanecer en la unidad de trabajo, mientras la razón por la que

²⁷ De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derechos Individuales y Trabajados Especiales*; Décima Octava Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 2001; Pág. 219.

²⁸ De Buen Lozano, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Tomo Primero; Duodécima Edición Revisada y Actualizada; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 1999; Pág. 598.

²⁹ Italo Morales, Hugo; *La Estabilidad en el Empleo*; Editorial Trillas, S. A. de C. V.; México 1987; Pág. 19.

³⁰ Montalvo Correa, Jaime; *Fundamentos del Derecho del Trabajo*; Madrid, España; Editorial Civitos, 1975; Pág. 239.

³¹ Alonso García, Manuel; *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*; Barcelona, España; Casa Editorial Busch, 1958; Pág. 300.

³² Pla Rodríguez, Américo; *Los Principios del Derecho del Trabajo*; Montevideo, Uruguay; Editorial M.B.A., 1975; Págs. 141-147.

fue contratado persista o, como dice la Ley y la Jurisprudencia mexicana, mientras subsista la materia de trabajo o la causa generadora de la relación laboral.

Pero ahora revisemos lo que podemos conceptualizar como estabilidad en empleo, o en otras palabras, que se entiende desde nuestro punto de vista por estabilidad en el empleo. Sin lugar a dudas, este término se encuentra íntimamente relacionado con lo que se entiende por relación de trabajo, porque del término *“estabilidad en el empleo”*, se desprende el último de los vocablos utilizados como *“empleo”*, el cual nos da a entender la utilización de algo o de alguien. Esta utilización de alguien, que dentro del derecho del trabajo lo es el trabajador, es para un fin determinado; en beneficio de otra persona, que en este caso lo es el patrón.

Esta utilización del trabajador por el patrón para un fin determinado, es la que origina lo que se conoce como *“relación de trabajo”*; misma que de acuerdo a lo señalado por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, es *“...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”*, independientemente de cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Esta última frase, *“cualquiera que sea el acto que le dé origen”* junto con lo que indica el mismo artículo 20 de la ley Federal del Trabajo, *“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*, son las piedras angulares en las que descansan los principios tutelares de la estabilidad en el empleo en beneficio de los trabajadores.

“Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a

prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”³³

De esta manera, podemos definir a la estabilidad en el empleo, como el derecho fundamental de la clase trabajadora derivada de una relación de trabajo para permanecer en su empleo, hasta que exista una causa justificada señalada en la ley que imposibilite continuar con la misma; criterio que coincide con el planteamiento de que “la regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón”³⁴.

Cabe señalar que el maestro Mario de la Cueva concebía a este concepto de relación de trabajo como una noción descriptiva más que una definición, al sostener que “*la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias*”³⁵

2.1.3. Principios tutelares

³³ Climent Beltrán, Juan B.; *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*; Editorial Esfinge, S. A. de C. V., México, 2000.

³⁴ De Buen Lozano, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Tomo Primero; Duodécima Edición Revisada y Actualizada; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 1999; Pág. 598.

³⁵ De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derechos Individuales y Trabajados Especiales*; Décima Octava Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 2001; Págs. 186 y 187.

Sin duda, los principios generales del derecho laboral son la base sobre la cual gira la esencia del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, por ello son un aspecto importante que debemos reconocer de la actual legislación laboral, precisamente por su contenido eminentemente de carácter social, ya que los mismos significan avances logrados tras décadas de esfuerzos y luchas del movimiento sindical y de los trabajadores, no considerarlos sería como renunciar a ellos.

En los principios del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo se destacan aquellas bases y derechos que orientan toda la legislación, que como principios deben regir toda la norma, son metas que la ley se propone alcanzar. Esos principios nos permiten orientar nuestra apreciación y precisar lo que debemos defender de la actual legislación laboral, entre los principios, los más importantes se refieren a:

- a) **El carácter protector de la Ley a favor del trabajo**, que parte de reconocer en la realidad la desigualdad entre los factores de la producción: capital y trabajo, por lo que para que haya igualdad y justicia social, la Ley debe favorecer y ser tutelar del trabajo.

Al respecto cabe hacer dos consideraciones, una de índole político-social y otra de índole jurídica.

En cuanto al aspecto político-social, es claro que, por una serie de razones históricas, el Constituyente de 1917, y varios de los gobiernos posteriores a la lucha armada, consideraron una necesidad la de proteger los derechos de los trabajadores y tutelar, a través de la Ley y de su aplicación. No se trató evidentemente de concebir a los trabajadores como incapacitados que requirieran por eso dicha protección, sino de un criterio social y político, de una suerte de acuerdo social que al garantizar a los asalariados niveles mínimos de bienestar, asegurara la estabilidad nacional y el avance de un cierto modelo de desarrollo. Pero todos sabemos que, desde hace ya algunos

años, el crecimiento de la economía, la salida de la crisis, la inserción del país en la globalización y en los bloques comerciales, se han venido intentando desde el gobierno sobre la base de reducir el ingreso de los trabajadores y de sus condiciones de vida, en razón de una distribución del ingreso y del bienestar sumamente desigual, pues si ha habido protección en los últimos tiempos, ha sido del capital, lo que desde luego se ha reflejado en la forma de aplicación de la ley.

Por otro lado, por lo que se refiere al aspecto jurídico, en la medida en que en los juicios y en las negociaciones obrero-patronales se limita o se impide el ejercicio de los derechos de los trabajadores, la protección y la tutela jurídica se desvanecen, lo que implica suponer que jurídicamente son iguales quienes económica y socialmente no lo son, supuesto que ha traído como consecuencia evidentes desventajas en la práctica legal para los trabajadores.

No cabe duda de que, precisamente partiendo de la desigualdad entre las partes, el principio jurídico de protección dentro del derecho del trabajo sigue siendo defendible. La tendencia a considerar que también jurídicamente trabajadores y patronos son iguales, significa un enorme retroceso, que nos remite a épocas anteriores al surgimiento del derecho del trabajo y por tanto que cuestiona su existencia.

Es difícil saber hasta donde se puede llegar socialmente con esa tendencia de ese modelo. Pero también es difícil creer que un modelo de desarrollo, o más bien que una práctica de crecimiento económico, pueda darse de manera sostenida sobre la base del deterioro permanente de las condiciones de vida de los asalariados y en general de los sectores mayoritarios de la población. Como garantía para una distribución no tan injusta del ingreso, y en consecuencia, para la estabilidad y para asegurar el crecimiento, está la protección a los trabajadores y por tanto la recuperación de ese principio esencial del derecho del trabajo. Hay que desechar la falsa disyuntiva de que

o se garantiza la seguridad y los derechos de los inversionistas o se asegura y protege los de los trabajadores. En un tipo de sociedad como la mexicana, es compatible y aún indispensable, aunque sea contradictoria, el ejercicio de los derechos de los primeros y la protección a los derechos de los segundos.

- b) **La irrenunciabilidad de los derechos adquiridos**, que se traduce en la nulidad de cualquier documento o manifestación que tenga implícita alguna renuncia de un derecho ya generado por el trabajador por concepto de salarios o prestaciones devengados.

Por lo tanto dicho principio considera que: es nula la renuncia que el trabajador haga de sus salarios devengados (prestaciones que se deriven de los servicios prestados), indemnización, jornada de trabajo, salario, días de descanso y condiciones de trabajo. Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá presentarse por escrito y ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dicha autoridad laboral tendrá que cerciorarse que no esta viciada de renuncia de derechos para poder sancionarla. El contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos de trabajo vigentes en la empresa o establecimiento. Solamente el patrón puede excepcionalmente reducir las prerrogativas laborales del contrato colectivo de trabajo, si previamente inició un juicio laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por desequilibrio económico y esta autoridad emitió una resolución en su favor por haber acreditado tal circunstancia. En la inteligencia que la reducción jamás puede estar por debajo de los mínimos de la ley laboral.

El principio que se comenta, también es concebido como *“la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”*, según Pla³⁶.

Este principio está íntimamente ligado al de tutela de la Ley y se encuentra en la legislación mexicana en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y en el artículo 5°. de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, en la práctica laboral, son innumerables los casos de los trabajadores que no cuentan con las condiciones y prestaciones mínimas que señala la Ley laboral, como salario mínimo, vacaciones, horas extras, etcétera.

- c) **La estabilidad en el empleo**, aspecto fundamental que es la fuente de los derechos del trabajo y que es el tema que nos ocupa en el presente trabajo. Principio que se pretende sustituir por empleos precarios, eventuales y por horas.

Se ve reflejado en que: el trabajador tiene que tener la seguridad de que su empleo es permanente, que contará con él, mañana, pasado mañana, dentro de un mes o años, es decir jamás se sabe cuando terminará su relación laboral con el patrón mientras subsista la materia de trabajo. Si el trabajador es objeto de un despido injustificado por no haberse cumplido, por parte del patrón, con el requisito del antepenúltimo párrafo del artículo 47 que establece la obligación de entregarle por escrito las causas de su separación, podrá demandarle que lo reinstale en su trabajo o que lo indemnice, obviamente con el pago de salarios caídos y prestaciones accesorias. El patrón está impedido a sustituir en el puesto al trabajador que le demandó su reinstalación, hasta en tanto no haya una resolución por parte de la autoridad laboral. Si se omite señalar el tipo de contrato individual de trabajo, se entenderá que este es por tiempo indeterminado y aún cuando se establezca un contrato por tiempo u

³⁶ Pla Rodríguez, Américo; *Los Principios del Derecho del Trabajo*; Montevideo, Uruguay; Editorial M.B.A., 1975; Pág. 72.

obra determinada, si subsiste la materia de trabajo al término del contrato, se entiende que se prorroga hasta que se de por terminada la materia de trabajo. El patrón puede contratar a un trabajador por obra o tiempo determinado, o bien por tiempo indeterminado. Las labores que desempeñará el trabajador, así como su jornada, se limitarán únicamente a las que dieron origen a la relación de trabajo.

Este principio ha sido de los más cuestionados en los últimos tiempos y a él se han opuesto varios argumentos, a saber: que una “planta” permanente de trabajadores eleva los costo de la producción en las empresas y de manera particular cuando los trabajadores generan derechos por su antigüedad. Hay ocasiones en las que por problemas en la producción, sean temporales o permanentes, las empresas se ven obligadas a prescindir de un sector de sus trabajadores o a contratar a algunos de manera eventual. Muy relacionado con lo anterior es que hay empresas que solo por algunas temporadas requieren de un numero mayor de empleados a aquél con el que laboran de forma permanente; o también que los trabajadores que son nuevos en un establecimiento, deberían tener un estatus distinto, una especie de condición de aprendices o de trabajadores a prueba, a diferencia de aquellos que poseedores de un saber tendrían la categoría de definitivos.

Uno de los puntos clave por los que se inicia la discusión del principio de estabilidad en el empleo en México, tiene que ver con la adopción de estrategias empresariales y de políticas laborales que tienen como núcleo central el tema de la productividad con motivo de la apertura del mercado a la competencia internacional.

De tal suerte, que la estabilidad en el empleo se ha convertido en un punto de concertación que puede generar consensos e influir positivamente en la disminución del conflicto en las empresas, pues entendida ésta como el derecho del trabajador a conservar su trabajo en actividades que son de

naturaleza ordinaria y permanente, en épocas en las que el empleo ha sido seriamente afectado por los procesos de reconversión industrial y la globalización de las economías, esa estabilidad adquiere por el contrario mayor relevancia para los sujetos laborales y, desde luego, exige de su protección por la norma laboral.

Esta idea de protección del empleo ha imperado desde siempre en el principio jurídico de estabilidad en el trabajo, pues su objeto es el de hacer eficaz el derecho al trabajo y no puede confundirse con una facultad discrecional del patrón para definir la duración de la relación de trabajo, no con motivo de la productividad, sino de sus altibajos.

En ese sentido, debemos tener presente o que ya se ha mencionado, que aún la estabilidad en el empleo conforme se encuentra prevista en la legislación laboral mexicana, admite excepciones como son las laborales que no son de naturaleza ordinaria y permanente, la rescisión, la terminación y los reajustes de personal bajo los supuestos admitidos en dicha legislación. Es decir, es un principio inmanente al carácter social de esta rama del derecho, la cual tiene como ejes la equidad y justicia social, por lo tanto la norma que regula ese derecho sigue siendo válida.

Desde luego, tanto del artículo 123 Constitucional, como de la Ley Federal del Trabajo, se derivan otra serie de principios, pero que por su importancia y objeto de este trabajo solamente se analizarán estos tres principios, que tienen que ver con el resto de los contemplados en los ordenamientos jurídicos.

2.1.4. Alcances de la estabilidad en el empleo

Como ya ha quedado señalado, el principio de la estabilidad en el empleo, se encuentra regulada dentro de la norma Constitucional misma que se remonta a la norma secundaria para su sana reglamentación. De esta manera, cuando surge la

relación de trabajo, el trabajador queda protegido por la misma norma laboral, inclusive por las condiciones de trabajo; en estas últimas se encuentra la jornada de trabajo, cuyo artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo indica que la misma no podrá ser mayor a las ocho horas cuando sea diurna, de siete horas cuando sea nocturna y siete horas y media cuando sea mixta; asimismo el artículo 69 de la misma norma laboral, nos señala que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro.

“Art. 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”³⁷

“Art. 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”³⁸

En este sentido, si existe una relación de trabajo, el trabajador además de tener derecho a una estabilidad en el empleo, también tendrá derecho a las normas protectoras de la jornada laboral y al pago de su salario; pero lo más importante, también tendrá derecho a que se le paguen vacaciones de acuerdo al artículo 76; prima vacacional conforme al artículo 80 y un aguinaldo en base al artículo 87; artículos de la Ley Federal del Trabajo.

“Art. 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”³⁹

³⁷ Climent Beltrán, Juan B.; *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*; Editorial Esfinge, S. A. de C. V., México, 2000.

³⁸ Ob. cit.

“Art. 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.”⁴⁰

“Art. 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.”⁴¹

Sumado a lo anterior, el trabajador que mantenga su estabilidad en el empleo, es decir una relación de trabajo con un patrón, va creando una antigüedad en la empresa o dependencia e incrementa sus derechos laborales, en términos de lo que señala el artículo 162 de la misma norma del trabajo, trayendo como consecuencia inmediata que automáticamente se le incrementen los factores de pago de las anteriores prestaciones, por que a más tiempo de antigüedad, mayor cantidad de pago en sus prestaciones.

“Art. 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

³⁹ Ob. cit.

⁴⁰ Ob. cit.

⁴¹ Ob. cit.

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores.

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”⁴²

Además de todas y cada una de las prestaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, existen conquistas laborales que se encuentran contenidas dentro del Contrato Colectivo de Trabajo que pueden imperar dentro del centro de labores y que

⁴² Ob. cit.

se encuentren vigentes por el pacto colectivo de trabajo entre el sindicato y su patrón. Estos pactos colectivos de trabajo, comprenden prestaciones superiores a las señaladas dentro de la norma laboral, por que son los mínimos de los cuales se puede partir para que el trabajo desempeñado por los trabajadores, adquiera prestaciones superiores a las contempladas en la Ley; de éstas, también deben participar los trabajadores por que son derechos adquiridos en su beneficio.

Así mismo, tienen derecho los trabajadores a los beneficios de la seguridad social, pues el artículo 12 y 15 de la Ley del Seguro Social, obliga a los patrones a inscribir y pagar las respectivas cuotas obrero-patronales cuando exista la relación de trabajo entre estos y la clase trabajadora.

“Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

II. Los socios de sociedades cooperativas, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.”⁴³

“Artículo 15. Los patrones están obligados a:

⁴³ *Ley del Seguro Social*; Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973, Primera Edición, Editorial ALCO, S. A., México, Enero de 1992.

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280,

fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.⁴⁴

2.2. La Ley Federal del Trabajo, tipos de contratación y la estabilidad en el empleo

⁴⁴ Ob. cit.

Desde el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo en 1931, retomo el principio de la estabilidad en el empleo que se desprendía del artículo 123 Constitucional de 1917, por ello, tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, además de reiterar aquellas normas de corte Constitucional, las ahonda en su carácter protector. Así el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de contrato de trabajo será imputable al patrón, pues basta que exista la relación de trabajo para que se presuma el contrato.

“Art. 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”⁴⁵

Los artículos 35 al 39 de la Ley Federal del Trabajo señalan los tipos de contratos de trabajo individual que podrán ser “por obra o tiempo determinado” (eventuales) o “tiempo indeterminado” (la planta). Es así que el artículo 35 establece que:

“Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado.”⁴⁶

Mientras que el artículo 36 del mismo ordenamiento nos indica:

“Art. 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”⁴⁷

Además el artículo 37 de la misma Ley Federal del Trabajo indica que el señalamiento del tiempo determinado únicamente puede estipularse en los casos en que lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando se tenga que

⁴⁵ Climent Beltrán, Juan B.; *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*; Editorial Esfinge, S. A. de C. V., México, 2000.

⁴⁶ Ob. cit.

⁴⁷ Ob. cit.

sustituir temporalmente a otro trabajador y en aquellos casos previstos en la misma norma laboral.

“Art. 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.”⁴⁸

Por lo tanto, no basta que para que sea considerada una relación de trabajo para obra determinada, sea convenida entre el patrón y trabajador, sino que es indispensable que conforme a la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá derecho a disfrutar de todos los beneficios derivados de tal situación, de tal manera que tendrá derecho a la estabilidad en el empleo, es decir no se le podrá dar por terminado el supuesto contrato por obra determinada y en caso de que esto llegare a acontecer. Dicha actitud implicará un despido injustificado, teniendo el derecho el trabajador de demandar de acuerdo a su preferencia la indemnización constitucional o la reinstalación en el puesto desempeñado.

La estabilidad en el empleo alcanza a los contratos por obra y tiempo determinado por que de acuerdo a lo que determina un razonamiento jurídico impecable que emana del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: *“Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará*

⁴⁸ Ob. cit.

*prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.*⁴⁹. Es decir, será la materia de trabajo, como hecho, lo que determine la duración de la relación laboral y no un criterio arbitrario o unilateral de las partes.

Con lo anterior, la subsistencia de la materia de trabajo conlleva a la prórroga del contrato, de tal forma que si el patrón despide al trabajador no obstante subsista la materia de trabajo, el trabajador tendrá el derecho para demandar la prórroga y consiguientemente la reinstalación junto con el pago de salarios caídos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En este orden de ideas, cabe mencionar que mientras la norma Constitucional protege al trabajador en la estabilidad en el empleo, al mismo tiempo la misma norma Suprema faculta a la Ley secundaria para que prevea los casos de excepción en que el patrón no está obligado a cumplir con el contrato de trabajo o de reinstalar al trabajador en el caso de un despido injustificado, indicándole que en todo caso, se le indemnizara al trabajador con el importe de tres meses de su salario, siempre que éste despido sea de manera injustificada. La lógica jurídica y social acepta la bipolaridad de los trabajadores buenos y malos en el desempeño de sus labores, por ello, y aunque sin ser buenos ni malos dadas las actividades que desempeñan para el patrón, lo exime la norma laboral secundaria de cumplir con la estabilidad en el empleo.

De esta manera, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamenta lo dispuesto por la fracción XXIII del artículo 123 apartado "A" Constitucional, indica que:

"Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

⁴⁹ Ob. cit.

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.⁵⁰

Hipótesis únicas que solo son permitidas por la norma laboral y en ningún caso pueden ser rebasadas por interpretaciones lesivas en contra de los trabajadores, por que como se ha referenciado, son normas tutelares de la clase trabajadora en cuanto a su estabilidad en el empleo.

Por otro lado, la misma norma reglamentaria del Artículo 123 apartado "A" Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47, castiga al trabajador en su derecho a la estabilidad en el empleo, cuando este no desempeñe adecuadamente su trabajo o que dentro de las labores que desempeña para el patrón cometa actos que perjudique, tanto a las instalaciones de la fuente de empleo, como a los bienes del patrón o a la integridad y seguridad de sus compañeros de trabajo. Surgiendo a sí la figura jurídica de la rescisión de la relación individual del trabajo, en la que, contemplando diversas causales de rescisión, neutraliza y rompe, de manera legal, con el principio de la estabilidad en el empleo, dando por terminadas las relaciones individuales de trabajo surgidas entre el patrón y trabajador

⁵⁰ Ob. cit.

y sin derecho a indemnización alguna del trabajador, siempre y cuando el patrón acredite que el trabajador incurrió en alguna de las causales señaladas dentro del referido artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

“Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los

edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.⁵¹

Estos derechos protectores del empleo, afianzan su estabilidad, Asimismo, las causas del despido injustificado o justificado tendrán que ser acreditadas por su ejecutor en juicio, teniendo éste también un carácter protector para el trabajador, pues en caso de duda se estará a lo que más favorezca a la parte obrera. Las causales del despido son de tipo objetivas, no dejando a las partes interpretaciones subjetivas, pues basta ver el capítulo procesal y de pruebas de la Ley Federal del Trabajo. Así, en el caso de que el despido sea injustificado, es decir, sino se justifican las causales de rescisión de artículo 47, la sanción para el patrón será a elección del trabajador, mediante un juicio laboral, la indemnización o la reinstalación

⁵¹ Ob. cit.

en su puesto de trabajo y adicionalmente se le cubrirán los salarios vencidos por el tiempo que dure el juicio laboral, de conformidad con el artículo 48 de la Ley laboral.

“Art. 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”⁵²

En caso de que el trabajador cuente con una antigüedad mayor a 20 años, la causal de despido tendrá que ser particularmente grave, para que proceda la justificación del despido.

“Art. 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.”⁵³

En la legislación laboral de los trabajadores al servicio del estado, es similar este derecho de la estabilidad en el empleo, incluso es más avanzado, toda vez que

⁵² Ob. cit.

⁵³ Ob. cit.

contempla la inamovilidad del empleado en el puesto cuando éste cuanta con seis meses un día de antigüedad, de acuerdo a lo que establece el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que contempla:

“Artículo 6°. Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.”⁵⁴

2.3. Las fuentes formales del derecho y la estabilidad en el empleo

El concepto de fuentes del derecho se distingue, según la opinión generalizada, en atención a la clasificación de las mismas en reales, históricas y formales. Las primeras determinan el contenido de las normas jurídicas, las segundas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códigos, y las últimas correspondientes a las formales, son el origen, modos y formas mediante las cuales se manifiestan y determinan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios⁵⁵.

Cabe señalar, que las fuentes tienen como característica ser observadas por todo el aparato del poder judicial, al momento de pronunciarse en un sentido o en otra para la resolución de los conflictos que ante ellos se ventilen.

Por ello, podemos considerar que son fuentes del derecho: la ley, los principios generales, la costumbre y la jurisprudencia; estas últimas llegan a convertirse en derecho positivo, pues no sólo las leyes constituyen realmente el derecho positivo de un pueblo.

⁵⁴ *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional*; Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963, entrada en vigor a partir del 29 de diciembre de 1963, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2006.

⁵⁵ Trueba Urbina, Alberto; *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*; Editorial Porrúa, S. A., México, 1965; Pág. 28.

En este orden de ideas, analizaremos para efecto del estudio que nos ocupa, las que consideramos más trascendentes de las fuentes formales, como son: la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia y la Doctrina.

2.3.1. Ley y estabilidad en el empleo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que fue creada por el Congreso Constituyente de 1917, es la norma fundamental de México y para efectos de regular un aspecto social como lo es el trabajo, contemplo en el artículo 123 un esquema en el cual descansa todo nuestro derecho laboral. En él se consagran los derechos mínimos de los trabajadores, lo que significa que no podrán establecerse condiciones inferiores a la norma en ninguna relación laboral, so pena de declararse nulas.

Del artículo 123 Constitucional emana la Ley Federal del Trabajo, que dentro de nuestro sistema jurídico mexicano constituye una norma reglamentaria de la Constitución, concretamente del artículo 123, tal y como lo determina el artículo 133 de la misma Constitución, cuando se refiere a que “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión”⁵⁶, por lo tanto tiene como atribución reglamentar y fijar los mecanismos para la implementación del propio artículo 123, pues basta una lectura al artículo 1°. de la Ley Federal del Trabajo para dar cuenta de lo señalado “es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución”⁵⁷, sometiéndolo a no dejar de observarlo.

⁵⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada)*, Tomos I y II; Editorial Porrúa, S. A./UNAM, México, 1999.

⁵⁷ Climent Beltrán, Juan B.. *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*, Editorial Esfinge, México, 2000.

De ambas leyes se desprenden una serie de principios básicos que son el fundamento para el establecimiento de una relación de trabajo. El más importante se refiere a la estabilidad en el empleo, ya que de él se derivan una serie de derechos que tienden a proteger al trabajador, en virtud de que le garantizan un empleo estable y automáticamente la generación de una serie de derechos mientras vaya acumulando antigüedad.

Así pues, la norma laboral es tutelar del factor trabajo en una relación laboral y precisa las formas y alcances del establecimiento de un pacto laboral, que permiten actualizar el principio de estabilidad en el empleo, aún y cuando en la práctica se quiera vulnerar.

2.3.2. Costumbre y estabilidad en el empleo

Las costumbres o usos son fuentes autorizadas del derecho mexicano del trabajo. La ley actual ha suprimido la expresión “uso”, para señalar como fuente sólo a la costumbre.

Costumbres, usos, prácticas y jurisprudencia, son términos que se distinguen unos de otros. Las llamadas costumbres “no son más que simples usos y prácticas de los tribunales del trabajo producidos durante la conducción del proceso obrero, que sin tener en sí carácter normativo por su repetición, habitualidad y regularidad constituyen reglas de conducta observada”⁵⁸. En ese sentido, “no debe confundirse con el precepto consuetudinario, pues para que una decisión judicial entrañe una norma, necesita repetirse con uniformidad, y por tanto, ese derecho judicial no es más que el propio derecho consuetudinario”⁵⁹, es decir, la forma como en la práctica, a través del tiempo han venido resolviéndose los conflictos. Sin embargo, no deben confundirse los precedentes de los tribunales del trabajo con las costumbres o usos jurídicos, ni con la jurisprudencia, ya que las costumbres se refieren únicamente a los

⁵⁸ Trueba Urbina, Alberto; *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*; Editorial Porrúa, S. A., México, 1965; Pág. 31.

⁵⁹ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto; *Estudios de Derecho Procesal*; Madrid, España; 1934; Pág. 270.

precedentes establecidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto dichos precedentes y la jurisprudencia son inconfundibles. En el derecho mexicano sólo constituyen jurisprudencia las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su carácter normativo derivado de su obligatoriedad en los términos de la Ley de Amparo.

Otra definición nos dicen que “la costumbre, tradicionalmente definida como un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio es, en realidad, como acertadamente señala De la Cueva, una fuente de poca importancia. En materia laboral carece de alcance general y se reduce al ámbito de la empresa en que se ha producido”⁶⁰.

En este orden de ideas, es importante señalar, como los tribunales del trabajo han fijado diversos criterios que incluso se contraponen, pero que al realizarlos reiteradamente han incidido para que la generalidad de las Juntas los adopte.

Desde luego como ha quedado suficientemente aclarado, los criterios de las autoridades del trabajo no son una norma que deban ser respetadas por la generalidad de los órganos judiciales, pero si inciden o influyen para que se pronuncien en el mismo sentido.

Para dar algunas ideas sobre la importancia que tiene la costumbre, se destacan las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que aceptan el planteamiento de la patronal de la insumisión al arbitraje, o bien incluso al resolver una demanda donde se solicita la reinstalación de los mal llamados trabajadores por honorarios o por contratos eventuales, las Juntas pasan por alto la esencia del artículo 123 fracción XXI y XXII, al resolver que se prorrogan los contratos solo por el tiempo que el trabajador le falte para concluir su contrato. Situaciones que evidentemente vulneran el principio de la estabilidad en el empleo.

⁶⁰ De Buen Lozano, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Tomo Primero; Duodécima Edición Revisada y Actualizada; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 1999; Pág. 470.

2.3.3. Jurisprudencia y estabilidad en el empleo

Para poder analizar esta fuente formal del derecho, es preciso comprender su definición, así Ignacio Burgoa señaló que “la jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”⁶¹.

Por otro lado, De Buen considera que la jurisprudencia “como fuente de derecho supone una norma obligatoria procedente de la aplicación o interpretación de la ley”⁶².

En ese sentido, se considera que la jurisprudencia es la sentencia, sobre determinada materia, de los tribunales en última instancia, es decir, es el derecho creado por los jueces, que buscan en su conciencia una interpretación equitativa para la justificación de su obrar.

Así pues, “el derecho positivo mexicano establece la obligatoriedad de la jurisprudencia, constituyéndola en norma obligatoria y por tanto en fuente formal de derecho, con valor aclaratorio del ordenamiento legal abstracto”⁶³; es decir, adquiere carácter obligatorio, ya que todos los tribunales deben acatarla.

Se deben tener presentes, en el caso del derecho mexicano del trabajo, la interpretación de la Constitución, la legislación laboral, la legislación sobre seguridad

⁶¹ Burgoa Orihuela, Ignacio; *El Juicio de Amparo*; Quinta Edición, México, 1967; Pág. 728.

⁶² Trueba Urbina, Alberto; *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*; Editorial Porrúa, S. A., México, 1965; Pág. 38.

⁶³ Ob. cit.; Pág. 39.

social, los convenios internacionales ratificados por México, los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos de trabajo, las resoluciones de las autoridades del trabajo y la costumbre.

La jurisprudencia es creada por:

- El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros.
- Las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que haya sido aprobada por lo menos por el voto de cuatro ministros.
- Los Tribunales Colegiados, por el voto de los tres magistrados en cinco resoluciones no interrumpidas en el mismo sentido.

La jurisprudencia ha cobrado mucha importancia en nuestros días, pues se han emitido diversas tesis que no le benefician a los trabajadores, dejando con ello, por la vía de la práctica jurídica, que se reforme la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la interpretación de su articulado, omitiéndose observar el principio esencial de derecho que establece que en caso de duda en la interpretación de las normas laborales, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Es así, que se han creado diversas tesis adversas a los trabajadores, que vulneran el principio de la estabilidad en el empleo, una de ellas lo es el que se elimina la obligación de ratificar todo convenio ante las autoridades laborales, misma que sólo ocasionalmente se cumple y que ha llevado a la Suprema Corte de Justicia de la Nación a determinar que nos es condición necesaria para la validez del acuerdo, es

decir la ratificación queda como una opción y se precisa el alcance de la aprobación de la autoridad.

2.3.4. Doctrina y estabilidad en el empleo

Sin lugar a dudas la doctrina es una fuente formal de derecho que carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares, pero la ley puede convertir esta actividad en fuente formal de derecho.

Es así que la doctrina puede ser entendida como “los estudios de carácter científico sobre el proceso laboral”⁶⁴.

En la legislación mexicana, la doctrina científica de los juristas se convierte en fuente de derecho cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje le reconocen este valor en sus laudos.

En este orden de ideas y para dar un ejemplo de la doctrina como fuente formal de derecho, cabe señalar lo que la misma, a través de diversos juristas, en combinación con la realidad, han venido orientando respecto al tema de la estabilidad en el empleo que se refleja en el trabajo eventual y de planta, pues han señalado que existía un sólo grupo de trabajos, a los que siguiendo una terminología general, principió a llamarse *trabajo eventual*, una excepción más al principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, que se opuso al grupo denominado *trabajo de planta*. Pronto se observó que existe una tercera especie de actividades, a la que se da el nombre de *trabajo de temporada*, con lo cual se completó una trilogía de conceptos⁶⁵.

⁶⁴ Ob. cit.; Pág. 41.

⁶⁵ De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derechos Individuales y Trabajados Especiales*; Décima Octava Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México 2001; Págs. 225 y 226.

Partiendo de los términos mencionados y de su vinculación con la estabilidad en el empleo, con el apoyo de los preceptos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y teniendo eco en los contratos colectivos de trabajo, la doctrina precisó los conceptos de:

a) *Los trabajos de planta* a que se refiere el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados; por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación;

b) *Los trabajos de planta son permanentes*, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte;

c) *Los trabajos eventuales* son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas;

d) *Los trabajos de temporada* provocaron fuertes polémicas, ya que algunas actividades como la zafra en los ingenios azucareros y la afluencia de turistas a los balnearios, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran *trabajos temporales*, con lo que quería decirse *eventuales*.

Estos aspectos analizados, han trascendido en la práctica laboral para influir en la discusión de determinados asuntos que tienen que ver con los tipos de contratos de trabajo, dejando al descubierto que los contratos a prueba y por temporada no encajan en la actual legislación laboral, aún y cuando algunos juristas argumentan su procedencia en la práctica laboral.

2.4. Práctica patronal bajo la norma del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la estabilidad en el empleo

De acuerdo a lo que se ha visto, la estabilidad en el empleo es un derecho de los trabajadores tutelado por las normas del trabajo, solo que cabe aquí preguntarse si ¿en la actualidad es respetado este principio?.

Por supuesto que la respuesta es negativa, es decir, no se respeta este principio ni por la patronal y ni mucho menos por las autoridades del trabajo.

Evidentemente que a través de la historia del derecho del trabajo, no solo en México sino a nivel internacional, ha quedado comprobado que es la vorágine patronal de acumular bienes, el egoísmo inhumano de no dejar que los débiles sobresalgan de su pobreza, el sojuzgamiento y la opresión del mas rico en contra del mas pobre para mantenerlo en su mediocridad y que sirva para los fines de aquéllos. Eso es lo que ha creado que no se respeten las normas mínimas del derecho del trabajo, como lo es en este caso la estabilidad en el empleo; por ello, tanto el mecanismo legaloide para burlar este derecho, así como la justificación de la patronal de que se encuentra en desuso dicha figura jurídica para poderla derogar, no son mas que hipocresías que solo buscan minimizar los gastos de operación de sus empresas, como son el pago de salarios, prestaciones legales y de seguridad social.

La estabilidad en el empleo como derecho social, alcanza la economía de la patronal, por que a través de ella, se erogan prestaciones como son las vacaciones, prima vacacional y el aguinaldo, además de crear antigüedad y de incrementarse estas prestaciones en lo futuro; mas aún, alcanza los bolsillos de los “pobres” patrones por que tienen que erogar el pago de las prestaciones de seguridad social, como son las primas por riesgos de trabajo y las demás cotizaciones ante el IMSS e INFONAVIT. Esto es lo que verdaderamente les duele; por ello, la patronal buscando minimizar estos gastos que no le reditúan en nada, han implementado una serie de estrategias

jurídicas que aprovechándose de las lagunas de la Ley Federal del Trabajo y de los principios del derecho común, como lo es el Código Civil, pretenden nulificar la estabilidad en el empleo, que por la vía de los hechos lo están alcanzando y que por la vía del derecho vehementemente lo pretenden realizar con el impulso de una reforma laboral.

Es así que podemos localizar un sin número de argucias legales que ha instrumentado la patronal al margen de los principios de la Ley, para vulnerar el principio de la estabilidad en el empleo, entre las que son más comunes y destacan son:

- Las que se generan desde el hecho mismo que al momento de contratar a sus trabajadores, estos por la necesidad de un empleo, acepta las condiciones establecidas por el patrón desde el inicio de su relación de trabajo y les hace firmar documentos en blanco, para que en lo futuro los pueda despedir independientemente de la antigüedad que hayan creado y sin el pago de ninguna indemnización como lo indica la fracción XXII del artículo 123 apartado "A" Constitucional.

Son las famosas renunciaciones al empleo en blanco, que cuando el trabajador que pretende demandar a su patrón ante las autoridades del trabajo, son exhibidas ante la autoridad laboral, para que esta misma autoridad les de pleno valor probatorio y de esta manera se acredite que el trabajador renunció a su empleo en la fecha en que indica dicho escrito.

Normalmente estos documentos en blanco son llenados por el patrón en la fecha en que el trabajador dice ser despedido, incluyendo además, el pago de prestaciones que nunca fueron cubiertas. Lo aberrante de tal situación, es que la carga de la prueba para acreditar que dicho documento fue firmado en blanco, le corresponde al trabajador por que él esta afirmando esta situación.

- En aras del derecho común, la patronal ha enarbolado dentro de la relación de trabajo, los famosos contratos por honorarios o contratos de prestación de servicios profesionales, para que de esta manera, se le haga creer a su trabajador que no lo es, es decir que no se encuentra establecida una relación de trabajo, sino que es un prestador de servicios profesionales o un trabajador por honorarios.

En la técnica jurídica, no se puede hablar de un “trabajador por honorarios” por que dicho término mezcla las características de una relación de trabajo con una relación de carácter civil, es decir, o es un trabajador que cobra un salario, o es un prestador de servicios profesionales que cobra un honorario.

Sin embargo, en la práctica los patrones para evadir sus responsabilidades laborales, simulan contratar a los trabajadores bajo un contrato por honorarios, dicho de otro modo, bajo una relación de trabajo que se encuentra disfrazada de una relación de carácter civil.

Este tipo de situaciones las encontramos no solo en la iniciativa privada, sino incluso, con mayor intensidad en el sector público, pues basta una inspección en las Cámaras de Diputados y Senadores, donde se crean las leyes para “beneficio de la sociedad”, para corroborar esta afirmación, ya que es una práctica constante, ya que incluso, existe una jurisprudencia que establece que los trabajadores al servicio del Estado solo tendrán la prerrogativa de la inamovilidad siempre y cuando sean trabajadores de base y no a quienes se les expide un nombramiento temporal aunque las funciones del puesto que desempeñen sean consideradas de base.

Para distinguir entre un trabajador y un prestador de servicios profesionales, es necesario señalar que un trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un servicio personal y subordinado, es decir existe un poder de mando del patrón hacia el trabajador, mientras que el prestador de

servicios profesionales, es la persona que presta sus servicios a otra, sin que se tenga la dirección y mando de esta última.

El término subordinación es lo que hace distinguir a las dos relaciones jurídicas. En la relación de trabajo, el trabajador se subordina a las órdenes del patrón; en la relación civil o mercantil, el prestador de servicios profesionales realiza sus servicios sin la subordinación del cliente.

Entonces, resulta ilegal que un patrón pretenda establecer una “relación por honorarios”, si la relación establecida entre el patrón y trabajador es de trabajo; pero ello obedece a que con esto, pretende simular el patrón una relación distinta a la laboral para no hacer frente a sus obligaciones laborales como son el pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social y todas aquellas establecidas, si existe en la empresa, en el Contrato Colectivo de Trabajo.

- Otra figura jurídica que ha “inventado” la patronal es el establecimiento de las denominadas outsourcing, mejor conocidas como intermediarias o empresas terciarias, que se dedican a la prestación de servicios a otras empresas, consistentes estos servicios en prestar trabajadores para que realicen su trabajo materialmente en otra empresa diversa a la que los contrato. Es decir, las empresas o patrones intermediarios son aquellos que contratan los servicios de un sin número de trabajadores para que estos físicamente realicen sus labores en una fuente de trabajo diversa a la que los contrato, trayendo como consecuencia la disminución de condiciones de trabajo o prestaciones menores otorgadas a estos trabajadores en relación con los que realmente son trabajadores contratados directamente por la empresa que requiere de sus servicios directos, sin intermediarios.

Este es el fin primordial, la disminución del gasto en prestaciones a los trabajadores que necesita la empresa, puesto que no las quiere cubrir por que

las prestaciones derivadas de un pacto colectivo laboral son mas onerosas, además de que no quiere establecer una relación de trabajo con los nuevos empleados.

Con esta figura jurídica aparentemente no se le vulnera la estabilidad en el empleo al trabajador contratado, por que la referida estabilidad la disfruta de la outsourcing o empresa intermediaria o terciaria; solo que de pleno derecho, dicho principio alcanza al patrón o empresa beneficiaria de los servicios del trabajador, por que al indicar el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo que: *“Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”*⁶⁶, no solo hace responsable de la relación de trabajo a la outsourcing o empresa intermediaria o terciaria que contrata al trabajador, sino a la que directamente se beneficia con las labores que le presta el trabajador, aún y cuando aparentemente no exista un contrato de trabajo, por lo que ambas serán solidariamente responsables frente a los trabajadores que contraten o que les realicen labores, aún por un contratado por intermediación.

De esta manera, la estabilidad en el empleo es alcanzada por la empresa que se beneficia de los servicios del trabajador, quien es en consecuencia solidariamente responsable de este principio.

Cuando algún trabajador se encuentra dentro de este supuesto y se le vulnera el derecho de la estabilidad en el empleo mediante un despido injustificado, tiene el derecho de ejercitar la acción de reinstalación o de indemnización demandando a ambas empresas, es decir demanda al patrón que lo contrato directamente y al patrón para el cual desempeño física y directamente sus servicios; por ser ambos solidariamente responsables de la relación de

⁶⁶ Climent Beltrán, Juan B.; *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*, Editorial Esfinge, México, 2000.

trabajo, lo anterior con fundamento en el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo.

“Art. 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”⁶⁷

El fin de estas empresas es evadir responsabilidades con sus trabajadores y además para cortar y disminuir la antigüedad de estos. Además de que dolosamente se manejan bajo diversas razones sociales, es decir, constantemente desaparecen y vuelven a constituirse con diferente nombre, aunque sean los mismos dueños o socios.

- Los famosos contratos temporales o contratos por seis meses, o incluso a veintiocho días, son otros instrumentos formulados por la patronal para burlar la estabilidad en el empleo, quien asumiendo una actitud dolosa contrata a sus trabajadores por medio de contratos individuales en los cuales establece ficticiamente una vigencia o tiempo determinado, siendo que en realidad la relación de trabajo lo es por tiempo indeterminado, ya que les renueva el contrato continuamente por periodos generalmente de un mes.

⁶⁷ Ob. cit.

Esta actitud la realiza el patrón con la finalidad de cortar la antigüedad de sus trabajadores, haciéndoles firmar contratos por un supuesto periodo determinado y al finalizar cada uno de estos les obliga a firmar el finiquito correspondiente a cada contrato, con esto trata de disimular la verdadera duración de la relación de trabajo y pretende evadir el pago de la antigüedad por años de servicio y en el peor de los casos, al establecer en dichos contratos que son eventuales, les coarta el derecho a exigir la base en la categoría que desempeñan.

En fin, existen un sin número de argucias legales instrumentadas por la patronal para evadir el principio de la estabilidad en el empleo, solo que como hemos visto, la misma norma laboral atribuyéndosele la característica de ser progresista, por que desde el momento de su creación por el legislador ordinario, previo situaciones a futuro que en la actualidad se encuentran aplicando y que por lo tanto, la misma norma jurídica prevé soluciones a estas. Sólo que, los tribunales del trabajo al momento de aplicar la misma norma laboral en los conflictos planteados por las partes la deforman y emiten criterios por encima de lo que el constituyente quiso establecer, otorgando prerrogativas a la patronal y nulificando todos y cada uno de los derechos que se desprenden de la estabilidad en el empleo.

Es al movimiento de trabajadores, la clase desprotegida y más débil en una relación laboral, la que únicamente detenta sus manos y sus ideas para obtener y llevar a sus hogares el sustento de cada día, a la que le toca defender y sostener este principio tan noblemente creado por el Constituyente de 1917.

2.5. Práctica de los tribunales laborales y la estabilidad en el empleo

En nuestro país, las autoridades del trabajo conocidas como Juntas de Conciliación y Arbitraje, no forman parte del poder judicial, pues dependen del gobierno federal y estatal, que a la vez fungen como árbitros en la contienda del procedimiento laboral.

Aún y cuando dichas autoridades deben observar y aplicar, conforme a la letra el espíritu de la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo, son diversos los criterios, incluso contrapuestos, que han dado a conocer.

Por un lado, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son las que menos protegen el principio de la estabilidad en el empleo, debido a que en la práctica jurídica del procedimiento trifásico, se propone, incluso se persuade, a la parte trabajadora a llegar a un arreglo conciliatorio, donde la propuesta es económica, que lleva implícito la indemnización del trabajador, cuando éste a lo que aspira es a que se le reinstale en el puesto que venía ocupando, desde luego, la propuesta económica que se le plantea al trabajador es el cincuenta por ciento, e incluso menos, de lo que le corresponde al trabajador.

En otro sentido, está el criterio que en su conjunto ha adoptado la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues al procurar que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, proponen la reinstalación del trabajador, que lleva implícito la protección de la estabilidad en el empleo, favoreciendo a éste.

No podría ser de otra forma, más que derivado de la competencia que tiene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje donde se ventilan los juicios de las empresas paraestatales y descentralizadas dependientes del gobierno, aunque con autonomía en su patrimonio, es como se logra concretar un ofrecimiento de tal naturaleza, pues a diferencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, éstas últimas, conocen de los asuntos de las empresas privadas, pequeñas y microempresas, que están más interesadas en deshacerse de una “carga laboral” rompiendo con la estabilidad en el empleo, pues así está considerado un trabajador que acumula antigüedad, que llevar a cabo el cumplimiento de una disposición Constitucional.

CAPITULO 3.

PROYECTOS DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO OBJETIVOS EN LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, que fue duramente criticada por el sector empresarial, al tacharla de romper con la equidad del juicio laboral, pues facultaba a las autoridades laborales a intervenir en el proceso a favor del trabajador. Al adjudicarle al patrón la responsabilidad de probar casi todos los extremos del juicio y al establecer que la falta de aviso por escrito al trabajador sobre la fecha y causa del despido era motivo suficiente para considerarlo como un despido injustificado, es que se empezó a generar un movimiento empresarial a favor de una reforma a la Ley Federal del Trabajo, argumentando que la actual Ley no servía para promover la inversión, estimular la productividad y modernizar las relaciones de trabajo. La misma norma contempla, hasta nuestros días, dos principios fundamentales como son: la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de derechos adquiridos del trabajador; pero además, porque la reforma procesal a la Ley laboral se empalmo con un proceso de apertura económica y de libre mercado que se traduciría en la entrada de México al GATT, la modificación de la Ley de Inversiones Extranjeras y, posteriormente, la firma del Tratado de Libre Comercio en América del Norte⁶⁸.

Las propuestas de reforma y los señalamientos de falta de flexibilidad y rigidez de la Ley Federal del Trabajo se alimentaba también por la existencia de un sindicalismo corporativizado y corrupto, derivado de la crisis de representatividad de estas organizaciones gremiales y el rechazo de los trabajadores a las mismas, así como por la existencia de normas que impiden la duración del contrato de trabajo a discreción del patrón, la movilidad y preferencia sobre el trabajador.

Sin embargo, los intentos de reforma a la legislación laboral a mediados de la década de los ochentas no prosperaron, los sindicatos oficiales e independientes se unieron

⁶⁸ Revista *Trabajo y Democracia Hoy*, Número 69; Centro Nacional de Promoción Social, A. C. (CENPROS); México, Septiembre – Octubre 2002, Págs. 4 a 9.

para oponerse, argumentando que la reforma era un peligro para los intereses del trabajador, al pretender afectar negativamente sus derechos y ampliar los mecanismos de flexibilización laboral a favor del patrón. Ello además, de que en el sector gobernante no hubo consenso entre los sectores aliados al gobierno sobre el tipo de reforma a impulsar.

3.1. La estabilidad en el empleo y el proyecto de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo de la COPARMEX.

Al comienzo del gobierno de Carlos Salinas de Gortari y con la activa participación de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), inicia un proceso para reformar la Ley Federal del Trabajo, a través de la conformación de una comisión tripartita coordinada por un representante del gobierno, ya que desde la campaña presidencial de 1988 hace el compromiso de reformar la Ley. Sin embargo, dada la oposición de los sindicatos independientes encabezados por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), así como del viejo dirigente de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Fidel Velásquez, no fructifica ese intento.

Las principales modificaciones que proponía la COPARMEX⁶⁹ y que en la actualidad están vigentes, pues han sido retomados en las distintas iniciativas de reforma a analizar, son:

1. Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo.
 - a. Propiciando la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado;

⁶⁹ Propuesta preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, 1995.

- b. Reduciendo o ampliando, por convenio entre patrón y trabajador, la jornada diaria, así como lo inherente a turno, puesto, descansos y horarios, y;
 - c. Permitir a trabajador y patrón establecer libremente la duración de los contratos individuales de trabajo.
2. Modernizar las relaciones de trabajo y sus formas de terminación.
- a. Mediante la flexibilización del principio de la estabilidad en el empleo;
 - b. Concediendo al trabajador y patrón la facultad de negociar los retiros en un marco de franca libertad y de concertación entre ambas partes;
 - c. Reduciendo a dos faltas injustificadas en un periodo de treinta días las causas de la rescisión del contrato individual de trabajo y;
 - d. Establecer indemnizaciones razonables por la terminación del contrato individual del trabajo sea cual fuere la causa.
3. Que para responder a la generación de empleos en el ámbito de la pequeña y mediana empresa se hace necesario:
- a. Modificar los sistemas de indemnización, haciéndolos congruentes con la capacidad de las empresas, y;
 - b. Establecer modalidades para efectos de pagos al IMSS e INFONAVIT de acuerdo a la capacidad de las empresas.
4. Desaparición del carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo mediante la simplificación de la procuración e impartición de justicia laboral;

- a. Por ello, se plantea la revitalización de los principios de igualdad procesal, retornando a los principios generales de derecho en lo relativo a la carga de la prueba;
- b. Penalización de los delitos laborales mediante la intervención o asignación de agentes del Ministerio Público en los tribunales laborales;
- c. Mayor celeridad en la práctica procesal, estableciendo el principio de igualdad y el arbitraje obligatorio a solicitud de cualquiera de las partes en materia colectiva;
- d. Eliminar la ampliación de la demanda individual una vez presentada ante los tribunales laborales;
- e. Suprimir la suplencia de la queja, restringiendo las ampliaciones de demandados y regulando la conducta procesal de las partes, así como el principio de inmediatez;
- f. Limitar la demanda encausada a un solo patrón o centro de trabajo;
- g. Buscar un mayor equilibrio en lo concerniente al mandato y la representación legal;
- h. En caso de que cualquier de las partes o sus representantes no asistan a la audiencia inicial, se les tendrá por desistidos de la acción y terminará el juicio;
- i. Atraer el principio civilista de “*quien afirma esta obligado a probar*”, por lo que sí el demandado o su apoderado no comparece a la audiencia inicial, se le tendrá por contestada la demanda en sentido negativo.

3.2. La estabilidad en el empleo y la iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo del PAN.

Varios acontecimientos sociales y políticos impiden que se consuma la discusión de la reforma a la Ley Federal del Trabajo por la comisión tripartita creada en 1989, entre los que destacan la negativa de la CTM y, por razones distintas el SME y sindicatos independientes.

No obstante, con el intento de la iniciativa de reforma de 1989, a partir de 1992 el gobierno impulsa el proyecto de productividad y es así que se imponen cambios en los hechos, a través de la contratación colectiva.

Es importante destacar que los partidos políticos han sido los principales impulsores de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores de México, pues un ejemplo claro es la iniciativa de reforma por parte del Partido Acción Nacional (PAN), que fue elaborada por Néstor de Buen, la cual fue sometida para su discusión a la Cámara de Senadores en septiembre de 1995.

Dicha iniciativa se pretendió justificar con diferentes argumentos, entre los que se destacan, el relativo a que la propuesta es una alternativa frente a la crisis económica que ha generado un aumento considerable en las tasas de desempleo, que ha propiciado una disminución en la producción de bienes y servicios, así como el cierre masivo de muchas empresas e industrias, derivadas de una etapa de globalización de las economías, en donde las fronteras se abren a la apertura comercial. Por ello México apunta la propuesta, se debe acoplar a esta nueva realidad donde se ha signado un Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y México. Además de ser una necesidad, que se desprende

de las recientes reformas a diversas leyes aprobadas por el Congreso de la Unión, que apremiantemente implican cambios drásticos en las relaciones laborales⁷⁰.

3.2.1. Tipos de contratación laboral

Atendiendo a la apertura comercial del mercado mundial, se propone la reducción del 90 a un 80 por ciento del porcentaje mínimo de trabajadores mexicanos que los patrones deben emplear por lo menos en las empresas y suprime la obligación de que todos los médicos de las empresas sean mexicanos, tal y como lo considera en su artículo 8°.

“Artículo 8°. En toda empresa los trabajadores deberán ser mexicanos, cuando menos en un 80%, salvo que la falta de personal mexicano capacitado haga necesaria la contratación temporal de trabajadores extranjeros en un porcentaje mayor, previa la autorización de la Inspección del Trabajo, en cuyo caso los trabajadores extranjeros deberán dedicar cuando menos la quinta parte de su jornada a la capacitación de trabajadores mexicanos. Esta autoridad señalará el plazo o los plazos en que podrán permanecer los trabajadores extranjeros que excedan del 20%, plazos que podrán renovarse a juicio de la misma, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación de capacitar a los trabajadores mexicanos en los términos establecidos en esta ley.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”⁷¹

El artículo 27 prevé la contratación de trabajadores “polivalentes” o “multifuncionales”, en nuestros días llamados “multihabilidades”, al considerar que a

⁷⁰ Exposición de Motivos; Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, Senado de la República LVI Legislatura; *Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo*; Congreso de la Unión, México, 1995.

⁷¹ Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, Senado de la República LVI Legislatura; *Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo*; Congreso de la Unión, México, 1995.

falta de estipulación sobre el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador deberá desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición.

“Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.”⁷²

En la iniciativa, concretamente en el artículo 33, también se define la modificación de los diferentes tipos de relaciones individuales de trabajo de acuerdo a su duración, sustituyendo lo que hoy es en realidad una sanción por una presunción, en cuanto a las consecuencias de la falta de la estipulación expresa sobre la duración del contrato de trabajo, ya que en la iniciativa de Ley, la falta de estipulación no supone necesariamente que se trata de una relación por tiempo indeterminado, sino que se convierte en una presunción que admite prueba en contrario y puede ser recurrida por el patrón.

“Artículo 33. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventuales para obra o tiempo determinado. A falta de estipulación expresa, se presumirá que la relación es por tiempo indeterminado, salvo que atendiendo a las circunstancias especiales de la misma, deba presumirse que se trata de obra o tiempo determinados.”⁷³

El artículo 34 establece la flexibilidad de la prestación de servicios en forma discontinua, es decir la libertad de acomodar los periodos de trabajo, permitiendo que este tipo de contratos atienda a las necesidades de las empresas y al mismo tiempo

⁷² Ob. cit.

⁷³ Ob. cit.

garanticen la permanencia del trabajador en la medida en que sus servicios sean necesarios.

“Artículo 34. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general. Podrán pactarse para labores discontinuas cuando lo exija la naturaleza de los trabajos en los siguientes casos:

- I. Cuando los servicios del trabajador sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o campañas o que no exijan la prestación de los servicios todos los días laborables;*
- II. Cuando el trabajador deba prestar sus servicios sólo durante un número de horas determinadas al día o a la semana o durante un determinado número de días a la semana o al mes, inferiores en todo caso al tiempo de trabajo habitual en la empresa.”⁷⁴*

En el artículo 35 se señala que será considerado como trabajo eventual el incremento temporal de la fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado, por exceso de pedidos o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa; es decir, la eventualidad de una relación laboral depende precisamente de la temporalidad de la necesidad de los servicios.

“Artículo 35. El señalamiento de una obra o un tiempo determinados solamente puede estipularse cuando se trata de atender una necesidad pasajera del empleador. En todo caso serán considerados como trabajos eventuales los siguientes:

- I. La sustitución temporal de otro trabajador;*

⁷⁴ Ob. cit.

II. La realización excepcional de obras o la prestación de servicios diferentes a las actividades normales del empleador;

III. El incremento temporal de la fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa;

IV. Cualquier trabajo de reparación o mantenimiento en una casa habitación, incluyendo el mobiliario de la misma, contratado directamente por su dueño o por quien habite en ella;

*V. Los casos previstos por esta ley para los trabajos especiales.*⁷⁵

Por otra parte, los artículos 37 y 38 estipulan una nueva modalidad de contratación individual de trabajo en relación a la estabilidad en el empleo, al referirse al contrato a prueba dentro de un periodo que no exceda de un mes, salvo que se trate de trabajadores que perciban mas de seis salarios mínimos, en cuyo caso podrá extenderse hasta dos meses, pretendiéndose con ello dejar a la voluntad del patrón el dar por terminada la relación laboral.

*“Artículo 37. En los contratos de trabajo se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un periodo de prueba a fin de que se confirmen las cualidades exigidas a un trabajador. En cualquier momento, dentro del periodo de prueba, el empleador podrá dar por terminada la relación, sin responsabilidad alguna, si a juicio no son convenientes los servicios del trabajador.”*⁷⁶

⁷⁵ Ob. cit.

⁷⁶ Ob. cit.

“Artículo 38. El periodo de prueba no pasará de un mes, salvo cuando se trate de trabajadores que perciban un salario de más de seis salarios mínimos, en cuyo caso podrá extenderse hasta dos meses.”⁷⁷

El artículo 48 fracción III correspondiente a la “rescisión” de la relación de trabajo, contemplada en la norma vigente y sustituida por el vocablo “terminación” en la iniciativa, considera como motivo de la terminación de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, el que los actos inmorales a que se refiere la ley vigente, se extiendan a realizarse fuera de la jornada de trabajo *“si con ello daña la imagen de la empresa”*.

“Artículo 48. El empleador podrá despedir al trabajador, sin incurrir en responsabilidad, si se produce cualquiera de las siguientes causales:

I. Que incurra el trabajador en faltas de probidad u honradez o malos tratamientos en contra del empleador o de sus representantes o de sus compañeros de trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

II. Que ocasione daños en los bienes de la empresa en forma intencional o por negligencia grave;

III. Que cometa actos inmorales durante el desempeño de su trabajo e inclusive fuera de su jornada, si con ello daña la imagen de la empresa;

IV. Que revele secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de la empresa de carácter reservado;

V. Que por su imprudencia o descuido inexcusables, comprometa la seguridad del establecimiento o de quienes ahí se encuentren, que se

⁷⁷ Ob. cit.

niegue a adoptar las medidas para prevenir accidentes o enfermedades o que realice sus labores o concurra a realizarlas en estado de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga, salvo que en este último caso presente previamente la prescripción médica correspondiente;

VI. Que dentro de un término de treinta días naturales, falte a sus labores cuatro o más días o una quinta parte o más de los días laborables;

VII. Que de manera injustificada abandone sus actividades o desobedezca al empleador o a sus representantes con respecto al trabajo contratado;

VIII. Que no presente los documentos necesarios para la prestación de sus servicios dentro del término de dos meses a que se refiere la fracción V del artículo 42;

IX. Que incurra en alguna de las causales de rescisión previstas para algunos trabajos especiales en el Título Sexto de esta ley; y

X. Que incurra en una conducta análoga a los anteriores, igualmente grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.¹⁷⁸

El artículo 50 exime de la obligación al patrón de entregar por escrito las causas por las cuales se separa al trabajador y, con ello, termina la relación de trabajo. Para que no sea considerado como un despido injustificado, es decir que la falta del aviso no dará lugar a la injustificación del despido, sino a virtud de la nulidad del acto relativo, si bien los efectos no cambian en ese sentido.

⁷⁸ Ob. cit.

“Artículo 50. El empleador que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente los hechos que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en la fecha misma del despido o bien, comunicarlo a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que dicha autoridad se lo notifique.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Inspección del Trabajo, por sí sola determinará la nulidad del despido y, en consecuencia, la injustificación de la separación.”⁷⁹

El artículo 54 que libera de la responsabilidad al patrón de reinstalar al trabajador en caso de un despido injustificado, al permitirle indemnizarlo en cualquier momento con el pago correspondiente y de los salarios vencidos.

“Artículo 54. Si el trabajador reclama su reinstalación, el empleador podrá en cualquier momento dar por terminada la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización a que se refiere el artículo anterior y el de los salarios vencidos hasta la fecha en que cubra la indemnización y los intereses correspondientes.”⁸⁰

3.2.2. Condiciones de trabajo

Los artículos 56 y 57 establecen que tanto el trabajador como el patrón podrán modificar de común acuerdo las condiciones de trabajo, ya sea mejorándolas o reduciéndolas de manera definitiva o temporal; asimismo contempla que el patrón

⁷⁹ Ob. cit.

⁸⁰ Ob. cit.

podrá demandar ante la autoridad laboral la modificación de las condiciones de trabajo, argumentando razones de “productividad”.

“Artículo 56. El trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal. En caso de reducción de las condiciones, se hará un convenio escrito en el que se mencionen las circunstancias que justifiquen la modificación, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo anterior.”⁸¹

“Artículo 57. El trabajador podrá demandar ante el Juez de lo Social la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, cuando sea excesiva la jornada de trabajo o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El empleador podrá demandar la modificación por razón de la productividad o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.”⁸²

El artículo 60 prevé que por el mismo motivo o para evitar “problemas graves” se podrán modificar temporalmente hasta por un término de 30 días, el horario, los días laborables y el lugar o lugares de trabajo.

“Artículo 60. Cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de la productividad o para evitar problemas graves, el empleador podrá modificar temporalmente y hasta por un tiempo máximo de treinta días, el horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo y las actividades del trabajador, sin incrementar el tiempo total de trabajo y procurando que no le ocasionen molestias o, de no poderse evitar del

⁸¹ Ob. cit.

⁸² Ob. cit.

todo, que se le causen las menores posibles. En este último caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica que fijarán las partes de común acuerdo, atendiendo fundamentalmente al esfuerzo adicional requerido y a los daños y perjuicios que se le puedan causar.

Si las partes no se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas podrá acudir al Juez de lo Social a través del procedimiento especial, quien resolverá lo conducente, pero en todo caso el trabajador deberá acatar los cambios, siempre y cuando no impliquen un peligro para su salud o integridad física.”⁸³

3.2.3. Jornadas de trabajo

El lo que se refiere a la jornada de trabajo, la iniciativa de reforma del PAN cambia el nombre de “*jornada de trabajo*” por el de “*tiempo de trabajo*”, según, por estimarlo más apropiado a su *hermenéutica*, pues refieren que es más preciso y no se confunde con un día laborable como el caso de la jornada.

En el artículo 62 de la iniciativa que se analiza, se reduce el tiempo total de trabajo para favorecer el empleo y al mismo tiempo flexibilizar la distribución de ese tiempo para atender de mejor manera los requerimientos de la productividad.

“Artículo 62. El trabajador y el empleador fijarán el tiempo y horario de trabajo, sin que pueda exceder de cuarenta horas a la semana en promedio.”⁸⁴

Con el artículo 63 se precisa que el tiempo de descanso es obligatorio sólo en jornadas mayores de seis horas y que en las jornadas discontinuas el trabajador tendrá el derecho de salir al menos durante una hora.

⁸³ Ob. cit.

⁸⁴ Ob. cit.

“Artículo 63. Se podrá repartir el tiempo de trabajo por año, mes, semana, día o cualquier otra modalidad equivalente, a fin de mejorar la productividad y permitir reposos más prolongados o en fechas especiales. En ningún caso la jornada podrá ser excesiva, de acuerdo a la naturaleza del trabajo, ni podrá ser mayor de nueve horas en un día, salvo que se obtenga la autorización de la Inspección del Trabajo.”⁸⁵

La iniciativa en su artículo 75, estipula que para eliminar la improductividad que se manifiesta con los famosos “puentes”, derivados de los días de descanso obligatorio, previstos en la norma del artículo 74 de la Ley vigente, se reducen estos días a tres, buscando conseguir el ausentismo que aumenta al celebrar esas fechas.

“Artículo 75. Son días especiales de descanso:

I. El 1° de mayo,

II. El 16 de septiembre; y

III. El 25 de diciembre.”⁸⁶

En conclusión, la iniciativa que reforma a la Ley Federal del trabajo, presentada por el PAN busca:

1. La eliminación del carácter tutelar de la Ley.
2. La renuncia de derechos adquiridos, a través del libre acuerdo de voluntades, con la idea de que tanto trabajador como capital son iguales por lo que merecen el mismo trato.

⁸⁵ Ob. cit.

⁸⁶ Ob. cit.

3. La pérdida del principio jurídico de la estabilidad en el empleo, como consecuencia de la creación de mayores causales de despido justificado; la desaparición del derecho del trabajador a optar por demandar su reinstalación, en lugar de la indemnización, por despido injustificado; la individualización de las relaciones de trabajo entre trabajador y patrón acordes a la productividad de la empresa y; la justificación del trabajo polivalente y de libre movilidad del trabajador.
4. La supresión del principio jurídico de que la interpretación de la Ley debe ser en lo que más favorezca al trabajador.
5. Por un lado, mejora las prestaciones por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y prima de antigüedad, haciendo jugosas las indemnizaciones para liquidar a los trabajadores, pero en otro sentido vulnera el derecho del trabajador a poder aspirar a estas prestaciones, al nulificar la posibilidad de crear antigüedad en la empresa, pues rompe con la estabilidad en el empleo.

3.3. La estabilidad en el empleo y la iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo de la Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo.

A partir de 1996 la actividad social y política en torno a una posible reforma a la Ley Federal del Trabajo estuvo muy dinámica, es así que se suscitaron algunos hechos alrededor de ese marco, por lo que se suscribieron los principios de *“La Nueva Cultura Laboral”*⁸⁷, con la premisa fundamental de flexibilizar las condiciones de trabajo del obrero; así mismo, se reforma las leyes de vivienda y de seguridad social del INFONAVIT y del IMSS, respectivamente y se da a conocer en 1998 un

⁸⁷ *La Nueva Cultura Laboral*, signada en agosto de 1996 por Fidel Velásquez Sánchez, Secretario General de la CTM y Carlos María Abascal Carranza, Presidente de la COPARMEX

anteproyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo por parte del Partido de la Revolución Democrática (PRD) que nunca fue sometido al Congreso de la Unión para su análisis, discusión y aprobación⁸⁸.

A estos sucesos, se une el interés del Banco Mundial por que se reforme la Ley Federal del Trabajo, por ello otorga un préstamo al gobierno de México para tal fin y en octubre de 2001 organizó una discusión cerrada de su estudio intitulado: *“México: un programa de desarrollo integral para la nueva era”*⁸⁹, en la que participaron funcionarios de alto nivel de la administración de Ernesto Zedillo y miembros del equipo de transición que se preparaba para la toma de posesión del nuevo gobierno encabezado por el Presidente Vicente Fox, para que más tarde fuese presentado públicamente en la Ciudad de México. Sobresaliendo de sus “recomendaciones” contempladas en el documento, las referidas a la reforma de la legislación laboral mexicana.

En esa línea, el PAN y el PRD, que ya contaban con un proyecto cada uno, impulsan foros regionales en toda la república mexicana para el análisis, consulta y discusión de una posible reforma a la Ley; sin embargo, entre los sindicatos de trabajadores llamados corporativos e independientes, existen acuerdos y desacuerdos.

Pero en todo este proceso de discusión se advierte que los patrones son los únicos que no dan a conocer sus propuestas, pues evidentemente se encuentran a la expectativa, aunque se prejuzga que sus propuestas son las mismas que propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), debido a las manifestaciones que dan a conocer a favor de ésta y desde luego a las prácticas laborales que imponen a los trabajadores que le prestan sus servicios, como si ya se hubiera reformado la Ley. Es hasta septiembre de 1998 cuando dan a conocer sus propuestas para reformar la Ley, mediante un documento apócrifo y anónimo, entre las que destacan:

⁸⁸ Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LVII Legislatura; *Anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática*; Congreso de la Unión, México, 1998.

⁸⁹ Giugale, Marcelo M., Lafourcade, Olivier y Nguyen, Vinh H.; *México. A comprehensive development agenda for the new era*, The World Bankk, Washington, DC, USA, April 2001, Pág. 748.

- a. Eliminar el carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo para dejar en un terreno de igualdad al trabajador y al capital.
- b. Flexibilizar los contratos individuales de trabajo para sustituirlos por nuevos contratos eventuales de tiempo parcial y por horas, desde luego con pagos proporcionales de salario.
- c. Flexibilización de la jornada de trabajo y el salario diario.
- d. Desaparecer los principios Constitucionales de estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de derechos.

Con estos planteamientos demuestran que buscan romper con el principio jurídico de la estabilidad en el empleo, que es el pilar para el disfrute de los demás derechos del trabajo, tanto individual como colectivo y que se encuentran consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo vigente. Por ello, se radicalizaron las posturas y se ganó el rechazo sindical, incluso de un sector de las organizaciones sindicales del Congreso del Trabajo (CT).

Ante estos sucesos y los encontrados puntos de vista de las mismas organizaciones sindicales, del gobierno y empresarios, teniendo como marco las movilizaciones de los sindicatos independientes, es que se declina, al menos por ese momento, de la promoción para la reforma laboral; no obstante ello, se siguió cabildeando la modificación, ahora en lo que se refiere a su parte procesal y ya no de manera integral, pues es en la parte procesal donde existe consenso de las cúpulas. En ese sentido, se coincide en el diseño de cinco “Proyectos de Código Federal de Procedimientos del Trabajo” y uno definitivo, que finalmente no fue enviado al Congreso de la Unión para su análisis, discusión y aprobación.

El 25 de septiembre de 2002, Carlos María Abascal Carranza, ex presidente de la COPARMEX, fue designado coordinador del área laboral del equipo de transición de Vicente Fox y, más tarde, ya instalado el gobierno, fue nombrado Secretario del Trabajo y Previsión Social, de ahí que se haya vuelto a insistir en la “necesidad” de reformar la Ley Federal del Trabajo de manera integral

De inmediato, Abascal anunció que el gobierno de Vicente Fox no se limitaría a la simple realización de cambios legislativos, sino que buscaría crear una política laboral de Estado, capaz de modernizar las relaciones obrero-patronales.

De esa forma dejó en claro que los lineamientos de política laboral foxista anunciados consistían en:

1. Flexibilizar y modernizar la Ley Federal del Trabajo, eliminando las supuestas “rigideces” normativas actuales.
2. Revisar los rezagos que tiene México con relación al Acuerdo Paralelo en materia laboral, al firmar el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá.
3. Establecimiento de la contratación y del pago del personal por hora y jornada.
4. Individualización de la negociación de las prestaciones sociales, de acuerdo con las condiciones de cada empresa y región en la que se encuentre, y no globales.
5. Nuevas condiciones que faciliten la rescisión de contratos de trabajo, ya que en las actuales condiciones legales las “causales” son sumamente “formales” y difíciles de probar.

6. Examinar los límites actuales de la responsabilidad laboral, en cuanto al pago de salarios caídos y desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como del concepto de los contratos Ley.

Los principios y lineamientos generales de política laboral, recogían y hacían suyos los pendientes del sexenio saliente, como son la reforma a la Ley Federal del Trabajo y la nueva cultura laboral como ideología laboral dominante.

En la política laboral del sexenio en comento, la reforma de la legislación laboral ocupó un lugar importante, ya que su justificación radica en:

- Contribuir a reducir aún más los costos laborales
- Ayudar a mejorar la competitividad de las empresas mexicanas
- Fortalecer “la certeza jurídica en el marco laboral”
- Auspiciar el arribo de la inversión extranjera
- Favorecer la adecuación de la legislación laboral vigente con base a los principios de flexibilidad, productividad, movilidad y polivalencia.

Derivado de las anteriores justificaciones se concluía que se apuntaba a una más completa reforma a la Ley Federal del Trabajo, haciéndola más flexible y negando la observancia del actual artículo 123 Constitucional; por lo que para lograr ese cometido, Carlos María Abascal Carranza instaló la Mesa Central de Decisión para la Modernización y Actualización de la Legislación Laboral⁹⁰, en la que un equipo de seis representantes de sindicatos y de seis empresarios, doce en total, formularían

⁹⁰ Gómez Salgado, Arturo; *Hay condiciones para reformar la LFT*; Diario El Financiero, 12 de julio de 2001; Pág. 15.

los proyectos de reforma; y un grupo de 22 representantes (11 del sector empresarial y 11 del sector obrero) decidiría, por consenso, la versión final de la iniciativa.

Para legitimar este acuerdo cupular hecho a puerta cerrada, la propuesta de Ley emanada de la Mesa se pretendió justificar con la apertura de una “consulta pública”, llevada a cabo de manera elitista, inducida y amañada, en virtud de que solamente a través de Internet se podía acceder a la consulta, o bien acudiendo a los módulos que para tal efecto se colocaron en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Además las preguntas que contenían la encuesta eran en relación de ¿cómo se quería la reforma? sin considerar que el gran grueso de los trabajadores, en lo individual y como organizaciones sindicales no estaban de acuerdo con que se reformara la Ley Federal del Trabajo, o bien, no tenían información alguna. Pese a todo ello, la consulta paso desapercibida por la mayoría de los trabajadores debido a que la inmensa mayoría de ellos no tienen acceso a los medios electrónicos.

Finalmente la discusión realizada entre las cúpulas sindicales y patronales, con la participación del gobierno, en la famosa Mesa viciada de falta de información sobre todo hacia los trabajadores y la sociedad en su conjunto, dio como resultado un documento para discutirse entre las organizaciones sindicales que conforman el CT⁹¹; que más tarde, fue turnada al Congreso de la Unión.

La Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo se presentó al Pleno de la Cámara de Diputados el 12 de diciembre de 2002, por conducto de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), avalada por los grupos parlamentarios del Partido Revolucionario Institucional (PRI), del PAN y del Partido Verde Ecologista de México (PVEM); así como por la COPARMEX, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) y el Consejo de la

⁹¹ Ver “Documento de trabajo CT (Congreso del Trabajo) y SE (Sector Empresarial) VIII/09/02”.

Cámara Nacional del Comercio (CONCANACO); además de la STPS, en su calidad de representante del gobierno federal, y el aval del CT⁹².

Esta iniciativa de Ley es conocida también como *Ley Abascal*, debido a que Carlos María Abascal Carranza, se convirtió en su más fiel promotor y defensor.

3.3.1. Tipos de contratación laboral

En el documento que fue turnado al Congreso de la Unión se lee que se incluye un nuevo artículo, el 35, que introduce las figuras de relaciones de trabajo "*por temporada*" y de "*capacitación inicial*". Se dice entonces que:

*“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”*⁹³

Este artículo se vincula con dos nuevos artículos que también corresponden al Capítulo II de la "*Duración de las Relaciones de Trabajo*"; de tal manera que el artículo 39-A otorga el significado de que es lo que se entiende por "*contrato de trabajo a prueba*", además de que en su parte final, se concluye en que al término del plazo señalado para la duración de éste contrato, el patrón no está obligado por la ley a contratar definitivamente al trabajador.

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de

⁹² Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, *Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo México, 2002.

⁹³ Ob. cit.

verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo a prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.”⁹⁴

De la misma manera, en la iniciativa en comento se da a conocer otro nuevo tipo de contratación, por lo que el artículo 39-B define al "contrato de trabajo para capacitación inicial".

“Artículo 39-B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o

⁹⁴ Ob. cit.

*establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia, el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.*⁹⁵

Se aclara que la vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de seis meses y el salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo.

En el artículo 39-C se estipula que las modalidades del contrato a que se refieren los artículos precedentes será por escrito, en caso contrario se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado.

*“Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se haría constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado”*⁹⁶

El artículo 39-D sigue abundando a cerca de las características que deben obedecer tanto el "contrato de trabajo a prueba" como el "contrato de trabajo para capacitación inicial", de tal forma que:

*“Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables y no podrán no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador.”*⁹⁷

⁹⁵ Ob. cit.

⁹⁶ Ob. cit.

⁹⁷ Ob. cit.

Pero el artículo 39-E se cuida de estipular que:

“Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.”⁹⁸

Obsérvese que este artículo defiende bien al patrón y lo libera de la obligación de contratar al trabajador por tiempo indeterminado al término del *"contrato de trabajo para capacitación inicial"* y del *"contrato de trabajo a prueba"*, al condicionar esta acción al hecho de que *subsista* la relación de trabajo. Es decir, lisa y llanamente, basta que el patrón considere que dicha relación se ha acabado para que ejerza su "derecho" legal contenido en la iniciativa de la Mesa para dar por terminada su relación de trabajo y despedir sin más trabas al trabajador.

El Artículo 39-F introduce la movilidad del trabajador en todas aquéllas actividades discontinuas que a juicio del patrón tenga que desarrollar el trabajador, lo que habrá toda posibilidad para que sea utilizado en las más diversas faenas y actividades independientemente de que esté contratado bajo la forma de tiempo indeterminado y tenga perfectamente definidas sus actividades.

“Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

⁹⁸ Ob. cit.

*Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.*⁹⁹

Cabe destacar que previamente a la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo presentada por la Mesa Central de Decisión para la Modernización y Actualización de la Legislación Laboral, hubo diferentes propuestas que fueron modificadas para quedar las últimas tal y como las podemos apreciar en la iniciativa. Sin embargo, por su importancia y para dar muestra de lo que en realidad la patronal pretendía incluir en la iniciativa, es viable señalar que los anteriores artículos estaban relacionados con los excluidos artículos 153-Y y 153-Z, que estipulaban, el uso y reglamentación de un nuevo tipo de trabajadores becarios, llamados "estudiantes becarios", los que *“con el objeto de desarrollar en un ámbito laboral productivo real, las competencias laborales...podrán observar y desempeñar las funciones propias de los distintos tipos de trabajo...”*.

“Artículo 153-Y. Con el objeto de desarrollar en un ámbito productivo real las competencias laborales, los alumnos de escuelas e instituciones educativas de nivel medio y superior podrán observar y desempeñar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a una profesión u oficio, conocer la organización de los procesos productivos o de servicios así como las relaciones sociolaborales en las empresas o centros de trabajo, orientados y asesorados en todo momento por responsables del seguimiento de sus actividades, designados para tal fin por la empresa o el centro de trabajo y el centro educativo al que pertenecen, mediante estancias en carácter de becarios.”

Con esta estipulación la patronal pretendía ahorrarse el coste laboral de tales poseedores de fuerza de trabajo, hasta por 400 horas, equivalentes hasta cinco

⁹⁹ Ob. cit.

meses de labores que incluían salario, prestaciones, etc.; sin que además se reconozca la relación laboral existente¹⁰⁰.

“(...) se requiere de un convenio entre los centros educativos y los centros de trabajo o empresas, el cual incluirá un programa formativo realista y concertado, que sea posible cumplir y evaluar.

Las condiciones que deberá contener el convenio, para enmarcar su realización serán, de manera enunciativa y no limitativa:

a) Carácter no laboral de la estancia, duración del convenio y condiciones de prórroga, causas de rescisión y/o extinción del convenio, relación nominal de becarios participantes, instrumentos de seguimiento y evaluación de la formación, duración de la jornada formativa del becario en el centro de trabajo, período ordinario y, en su caso, extraordinario de realización de la formación, seguros por accidentes y por desperfectos del material o equipamiento de la empresa.

b) Deberá ser firmada por el director del centro educativo y el representante legal de la empresa o centro de trabajo colaboradora.

c) Los representantes de los trabajadores de la empresa serán informados del contenido del convenio con anterioridad a su firma.

La jornada formativa del alumno en el centro de trabajo no excederá a la jornada laboral del centro de trabajo, y su cumplimiento será controlado por el responsable designado por la empresa para el seguimiento de la formación del becario.”

¹⁰⁰ Torres Maldonado, Eduardo José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio F. (coordinadores); *Reforma Laboral y Globalización en México. Una visión in dubio pro operario*; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México, 2007; Pág. 39.

Y por otra parte, de acuerdo al Artículo 153-Z se establecía que *el becario debía ser informado con claridad de que carece de relación laboral o contractual alguna con la empresa*; que deberá guardar las normas de higiene personal, presencia, disciplina y comportamiento que sean de uso en la empresa durante su estancia en la misma y que, asimismo, deberá guardar las normas de seguridad en el trabajo características del sector productivo o de servicios al que pertenezca la empresa o el centro de trabajo.

Como vemos, bajo los lineamientos de estos artículos, a la patronal se le pretendía otorgar la facultad de hacer uso masivo de contratos temporales y de capacitación inicial sin responsabilidad de darles continuidad, asimismo suplementariamente utilizaría fuerza de trabajo calificada, a través de los becarios, proveniente de los centros de educación media superior y superior, así como de Centros e Institutos de Investigación, sin ninguna responsabilidad para darles empleo estable mediante la firma de contratos indeterminados de trabajo.

Por otro lado, la misma iniciativa cuando se refiere a las causales de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, incluye una nueva fracción, a efecto de justificar el término de los contratos de trabajo por temporada, tal y como lo señala el artículo 42:

*“Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el **empleador**:*

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

*III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del **empleador**, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;*

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;

VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.¹⁰¹

Del mismo modo, el propuesto artículo 47 es reelaborado con el fin de señalar nuevas causas de rescisión, extendiéndose la causal referente a faltas de probidad u honradez del trabajador a los clientes del patrón, así como los actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona; por último, lo que concierne a la oportunidad que se le otorga al patrón para no castigarlo en caso de ser omiso en

¹⁰¹ Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, *Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo México, 2002.

entregarle por escrito al trabajador las causas que darían origen a un despido, pues le concede el beneficio de la duda al permitirle aportar pruebas que lo justificaría.

*“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el **empleador**: ...*

*II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez; en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del **empleador**, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, **o en contra de clientes del empleador**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia(...)*

*VIII. Cometer el trabajador actos inmorales **o de hostigamiento sexual contra cualquier persona** en el establecimiento o lugar de trabajo (...)*

*El **empleador** deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.*

*El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el **empleador** dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.*

*La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, **salvo prueba en contrario**.*

El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.¹⁰²

Finalmente, se incluye como causas de terminación de las relaciones de trabajo, la renuncia voluntaria del trabajador, lo que encierra que aún y cuando al trabajador le sea obligado afirmar un documento en blanco, este sólo bastara para justificar la renuncia del trabajador por mutuo propio.

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

I Bis. La renuncia voluntaria del trabajador

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

*V. Los casos a que se refiere el artículo 434.*¹⁰³

3.3.2. Condiciones de trabajo

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, por su importancia, es válido hacer un comparativo de los derechos que contempla la actual Ley Federal del Trabajo y lo

¹⁰² Ob. cit.

¹⁰³ Ob. cit.

que plantea la iniciativa de reforma; de tal manera que el artículo 56 del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo plantea que:

*“Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”*¹⁰⁴

Y la iniciativa de Ley en cuestión, tal y como se desprende del artículo que se analiza, se introduce la “polivalencia” o “multihabilidad” del trabajador de acuerdo con los intereses estratégicos de las empresas, en tal sentido le adiciona lo siguiente:

*“Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de **origen étnico**, nacionalidad, sexo, edad, **capacidades diferentes**, **condición social**, **religión**, doctrina política, **opiniones**, **estado civil**, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

El empleador y los trabajadores podrán convenir en que los segundos desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.¹⁰⁵

3.3.3. Jornadas de trabajo

¹⁰⁴ Climent Beltrán, Juan B.; *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*, Editorial Esfinge, México, 2000.

¹⁰⁵ Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, *Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo México, 2002.

En su artículo 59 la Ley Federal del Trabajo vigente establece que:

“Art. 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.”¹⁰⁶

La iniciativa de reformas a la Ley, mantiene el primer párrafo igual y reforma el segundo, emanando de esta disposición la flexibilidad tanto de la jornada de trabajo como del tiempo total de trabajo, de tal manera que será posible para el patrón obligar al trabajador a rendir jornadas de doce horas o más de trabajo al día a cambio de "pactar" su descanso; de tal manera, que con esta reforma el ciclo económico de los negocios empresariales (estabilidad, expansión, recesión y crisis) será verdaderamente el que rija la magnitud y la distribución diaria, semanal, mensual y anual de la jornada de trabajo. Pero hay que subrayar que debido a que uno de sus efectos fundamentales del capitalismo mundial avanzado y del dependiente mexicano, es su propensión a ampliar la durabilidad de la crisis económica, entonces la jornada de trabajo flexible posibilitará a la patronal en su conjunto, arrancar permanentemente trabajo excedente al trabajador, ya sea aumentando o disminuyendo la jornada de trabajo de acuerdo con sus intereses. Por ello, la iniciativa de Ley introduce por fin la flexibilidad del tiempo de trabajo posibilitando al patrón echar mano de todas las formas y mecanismos de la plusvalía absoluta en nuestro país, con la sola aplicación del artículo 59, que señala:

“Artículo 59. El trabajador y el empleador fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

¹⁰⁶ Climent Beltrán, Juan B.; *Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)*, Editorial Esfinge, México, 2000.

Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el empleador podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual, siempre que se ajuste a las exigencias del artículo 123 Constitucional, fracción XXVII, inciso a), que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta Ley y que exista acuerdo entre las partes.¹⁰⁷

Al artículo 74 de la iniciativa, se le incrusta un último párrafo, en el que considera que tanto el trabajador como patrón podrán acordar trasladar el disfrute de un día de descanso obligatorio por otro que sea al final o principio de semana.

“Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1º. de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1º. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

¹⁰⁷ Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, *Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo México, 2002.

VII. El 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores y el empleador podrán convenir en que los días de descanso a que se refiere este artículo se disfruten otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.¹⁰⁸

El artículo 75 impone al trabajador el laborar en un día de descanso obligatorio o contractual, cuando sea una necesidad de la empresa y pese a que el trabajador no estuviera de acuerdo, la Ley le otorga el derecho de inconformarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero mientras tanto el trabajador tendrá que acudir a laborar.

*“Artículo 75. En los casos del artículo anterior y de los días de descanso contractuales, los trabajadores y el empleador determinarán el número de los trabajadores que deban prestar sus servicios **cuando así lo requieran las necesidades del trabajo** y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado. **Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta competente.**”¹⁰⁹*

3.4. La estabilidad en el empleo y la iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo del PRD-UNT.

¹⁰⁸ Ob. cit.

¹⁰⁹ Ob. cit.

En el contexto de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo promovido por la Mesa Central de Decisión para la Modernización y Actualización de la Legislación Laboral en 2002, previamente a que la STPS sometiera a la discusión su propuesta avalada entre los integrantes del CT; la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), quien participó en la Mesa de discusión pero decidió salirse por la falta de consensos y por considerar que esa propuesta no respondía a una verdadera reforma, decidió presentar su propio proyecto que era bien visto por los grupos parlamentarios del PRD, Partido del Trabajo (PT) y PVEM, convirtiéndose en la primera Central en manifestar su aceptación para reformar la Ley Federal del Trabajo, a través de una iniciativa propia.

El PRD que había elaborado un anteproyecto de reforma en 1998 y lo hizo circular para su discusión, en el 2002 nuevamente da a conocer un nuevo proyecto que modifica algunos artículos de su anteproyecto original, pero que nunca lo presentó ante el Congreso de la Unión, pues convino con la UNT poder amalgamar las dos propuestas para crear una sola, que más tarde, fue la que presentaron como iniciativa de reforma a la Ley laboral denominada “*Una reforma democrática para el mundo del trabajo / Propuesta laboral PRD-UNT*”¹¹⁰.

3.4.1. Tipos de contratación laboral

En dicha iniciativa se contempla que el patrón tendrá que emplear a personas discapacitadas en un 5% de las plazas

“Artículo 9°. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada,

¹¹⁰ Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LVIII Legislatura; *Una reforma democrática para el mundo del trabajo / Propuesta laboral PRD-UNT*; Congreso de la Unión, México, 2003.

en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

Los patrones están obligados a destinar cinco por ciento de las plazas a personas con discapacidad que puedan realizar las labores propias de la empresa o establecimiento.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”¹¹¹

En los artículos 15, 16 y 17 de la iniciativa de reforma de Ley del PRD y la UNT se precisa que las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.

“Artículo 15. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por otro patrón, son responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.”¹¹²

¹¹¹ Ob. cit.

¹¹² Ob. cit.

“Artículo 16. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que se deriven de esta ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores contratados conforme al párrafo anterior tendrán las mismas condiciones y derechos que correspondan a quienes ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”¹¹³

“Artículo 17. Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben los servicios del trabajador, independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, observándose las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

*II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo **proporcionales** a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomara en consideración las demás circunstancias que pueden influir en las condiciones de trabajo.”*¹¹⁴

La iniciativa de Ley, en su artículo 23, establece que la simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal hace responsable al patrón del pago del cincuenta por ciento adicional al monto de los salarios, prestaciones e

¹¹³ Ob. cit.

¹¹⁴ Ob. cit.

indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador.

“Artículo 23. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal hace responsable al patrón del pago del cincuenta por ciento adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo, cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador.”¹¹⁵

El segundo párrafo del artículo 35 de la iniciativa de Ley en cuestión, prevé como una manera de proteger al trabajador de las actitudes del patrón al obligarlo a firmar hojas en blanco en calidad de renunciaciones anticipadas como condición para darle el empleo, que el trabajador que se encuentre ante dicha situación, podrá acudir ante la oficina de Inspección del Trabajo a denunciar tal hecho. Por otro lado, determina que para que sea válida una renuncia voluntaria del trabajador, éste deberá ser ratificada ante el Juez Laboral.

“Artículo 35. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

En el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de un documento en blanco, podrá acudir a la oficina de Inspección del Trabajo de su residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, ésta deberá ser ratificada ante el juez laboral. La Inspección del Trabajo

¹¹⁵ Ob. cit.

conservará en secreto dicha denuncia, para el caso de que fuere necesario aportarla como elemento probatorio preconstituido.

*Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante **el juez laboral, quien lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.***¹¹⁶

En el artículo 38 de la iniciativa de Ley, se indica que el trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo, este último se desarrollará de manera permanente por temporadas; asimismo define que es lo que se entiende por tiempo indeterminado discontinuo y los derechos que le corresponden al trabajador que labora bajo estos contratos.

“Artículo 38. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.

Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.¹¹⁷

El artículo 45 de esta iniciativa de Ley, prevé una nueva causal de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, al considerar y justificar la nueva modalidad de contratos por temporada.

¹¹⁶ Ob. cit.

¹¹⁷ Ob. cit.

“Artículo 45. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5°. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución;

*VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, **el Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades** y otros semejantes;*

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.¹¹⁸

El artículo 50 de la iniciativa, amplía las causales de rescisión sin responsabilidad para el empleador, “*cuando el trabajador realice actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona*”.

“Artículo 50. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ...

*VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;...*¹¹⁹

3.4.2. Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, se plantea en la iniciativa del PRD-UNT, el libre acuerdo de voluntades para convenir que se realicen labores conexas o complementarias a la labor principal, previa capacitación y ajuste salarial, esto de acuerdo al artículo 59.

*“Artículo 59. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser **proporcionales** a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de **origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, preferencia sexual, padecimiento de alguna discapacidad, condición social, religión, preferencias,***

¹¹⁸ Ob. cit.

¹¹⁹ Ob. cit.

opiniones, estado civil, condiciones de salud, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

El patrón y el sindicato o, en su defecto, los propios trabajadores, podrán convenir en el desarrollo de labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.¹²⁰

Se aumenta el número de días por concepto de vacaciones de seis a diez días laborables, que se incrementarán en dos días laborables por cada año subsiguiente; asimismo se aumenta el pago de la prima vacacional de veinticinco al cien por ciento, conforme a los artículos 79 y 90 de la iniciativa de Ley.

*“Artículo 79. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a **diez** días laborables, que aumentarán en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a **dieciséis días**.*

*Después del cuarto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicio.*¹²¹

*“Artículo 90. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a **treinta** días de salario, por lo menos.*

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del

¹²⁰ Ob. cit.

¹²¹ Ob. cit.

aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

En las empresas con menos de cien trabajadores, las partes podrán acordar el ago de esta cantidad en dos exhibiciones iguales durante el transcurso del año, a condición de que una de ellas se haga en la oportunidad a que se refiere el primer párrafo de este artículo.¹²²

El artículo 93 prevé que el salario mínimo se aumentará de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor y que será determinado por la Cámara de Diputados a propuesta del nuevo organismo denominado Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.

“Artículo 93. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por lo servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Con tal propósito, el salario mínimo deberá aumentarse anualmente, con base en la evolución del índice nacional de precios al consumidor, y podrá revisarse e incrementarse antes de ese periodo de tiempo, en función del deterioro salarial observado durante su vigencia, como lo determine la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, según sea el caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, asimismo, se deberá revisar anualmente con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el

¹²² Ob. cit.

incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en cuenta la recomendación que al efecto emita dicho instituto.

Los salarios mínimos se fijaran en diciembre de cada año y comenzaran a regir el 1° de enero del año siguiente.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.”¹²³

Se estipula en el artículo 94 de la iniciativa que el salario mínimo general regirá en toda la República, rompiendo con ello el actual esquema de los salarios de acuerdo a las tres zonas geográficas.

“Artículo 94. El salario mínimo podrá ser general o profesional y se aplicara en todo el territorio nacional.”¹²⁴

El artículo 143 de la iniciativa, dispone que los trabajadores participen en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones “T”, por lo que señala las características de cómo adquirir dichas acciones.

“Artículo 143. Los trabajadores podrán participar en los activos de las empresas mediante la adquisición de las denominadas acciones “T”. Las modalidades de adquisición de dichas acciones, el porcentaje al que puedan tener acceso los trabajadores, y la propiedad,

¹²³ Ob. cit.

¹²⁴ Ob. cit.

administración, representación y reparto de beneficios serán detallados en la ley respectiva.”¹²⁵

Se establece que el cálculo de la prima de antigüedad se hará en base al salario tabulado diario, de acuerdo a lo señalado por el artículo 194 de la iniciativa

“Artículo 194. Los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

*I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario **tabulado por cuota diaria**, por cada año de servicios; ...”¹²⁶*

3.4.3. Jornadas de trabajo

Por lo que hace a la jornada de trabajo, los artículos 65, 71 y 72 de la iniciativa de Ley prevén una reducción de la jornada de trabajo, de cuarenta y ocho horas a cuarenta con pago de cincuenta y seis, sin que por ello se altere de manera alguna la duración de la jornada máxima, diurna, nocturna o mixta diaria; no obstante, se establece que en el contrato colectivo de trabajo podrán pactarse otras modalidades, a condición de que la duración máxima de la jornada semanal sea de 40 horas.

“Artículo 65. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 7°, fracción III.

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, a juicio del juez laboral, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar una persona normal sin sufrir quebranto en su salud.”¹²⁷

¹²⁵ Ob. cit.

¹²⁶ Ob. cit.

¹²⁷ Ob. cit.

*“Artículo 71. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios **en horas extraordinarias ni en dobles turnos. Los dobles turnos serán pagados como horas extraordinarias, con cien por ciento más del salario que corresponda a cada una de las horas de jornada. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana o de tres horas diarias obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.***”¹²⁸

*“Artículo 72. Por cada **cinco** días de trabajo disfrutará el trabajador de **dos días** de descanso **continuos**, por lo menos, con goce de salario integro. **De los días de descanso semanal, se procurará que uno de ellos sea domingo.**”¹²⁹*

El artículo 74 de la iniciativa señala que los descansos obligatorios serán los sábados y domingos, por lo que si hay necesidad de trabajar esos días, el patrón tendrá la obligación de pagar una prima adicional que se equipara a la prima dominical, nada más que mejorada de un veinticinco a un cincuenta por ciento.

*“Artículo 74. Los trabajadores que presten servicio en día **sábado o domingo** tendrán derecho a una prima adicional de **cincuenta** por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.”¹³⁰*

Se respetan los días de descanso obligatorios contemplados en la actual Ley, sin embargo se propone que de común acuerdo, trabajadores y patrones establezcan las modalidades para que el descanso de los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, si corresponden a los días martes, miércoles o jueves, sean disfrutados el lunes o viernes más próximos.

¹²⁸ Ob. cit.

¹²⁹ Ob. cit.

¹³⁰ Ob. cit.

“Artículo 77. Son días de descanso obligatorio:

I. El 1° de enero;

II. El 5 de febrero;

III. El 21 de marzo;

IV. El 1° de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El 20 de noviembre;

VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

VIII. El 25 de diciembre.

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

De común acuerdo, los trabajadores y los patrones podrán establecer las modalidades para que el descanso correspondiente al 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre cuando éstos sean martes, miércoles o jueves, sean disfrutados el lunes o viernes más próximo.”¹³¹

¹³¹ Ob. cit.

En conclusión, la visión de la UNT y del PRD es que, con esta iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo se busque la democratización del entorno de trabajo y la vinculación de la modernización y competitividad en las empresas con la revalorización y profesionalización de los trabajadores, pero sobre todo, busca la existencia de organizaciones sindicales representativas y autónomas.

CAPITULO 4.

CRÍTICAS A LOS PROYECTOS QUE REFORMAN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Respecto a la trascendencia jurídica y socio económica de la estabilidad en el empleo, en estas dos últimas décadas, la constante ha sido un acoso excesivo por parte de los sectores patronales con el acompañamiento y complicidad de los gobiernos sexenales, para llevar a cabo una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que en la práctica ya se esta aplicando, pero que sin embargo, todavía existe el recurso de apelar a la norma laboral vigente para reivindicar lo que en la práctica laboral existe.

Por ello, es conveniente discernir en lo que realmente sucedería con las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en el ámbito no sólo jurídico, sino en el socio económico, donde específicamente están basados los argumentos para buscar su cometido.

4.1. Desde un punto de vista jurídico

De acuerdo a lo analizado en el capítulo anterior, que se refiere a los “proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo; como objetivos en la estabilidad en el empleo”, vale la pena destacar de manera sintética algunos factores que tienen que ver con la esencia del por qué de las iniciativas ¿cuál podría ser el fondo que se persigue con las mismas y sus coincidencias?.

Es así, que las principales modificaciones que propone la COPARMEX se refieren a:

1. La flexibilización de las relaciones individuales de trabajo.
2. La desaparición de la tutela de la ley.

3. La eliminación de la irrenunciabilidad de derechos.
4. La creación de un capítulo especial de productividad, para una mejor competencia en el mercado de la empresa.

Por otro lado, las principales modificaciones del PAN se pueden resumir en diez puntos, a saber:

1. Renuncia del carácter tutelar y protector de la Ley.
2. Renuncia de derechos adquiridos.
3. Pérdida del principio jurídico de la estabilidad en el empleo, mediante la creación de los contratos a prueba y pago por horas.
4. La productividad como principio y meta de la Ley.
5. Supresión del principio jurídico de que la interpretación de la Ley debe ser en lo que más favorezca al trabajador.
6. Mayores causales de despido justificado.
7. Ninguna oportunidad para demandar la reinstalación por despido injustificado, o bien, por padecer una incapacidad parcial (que implica el reacomodo).
8. Individualización de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones (de común acuerdo) acordes a la productividad de la empresa.
9. Trabajo polivalente y libre movilidad del trabajador.

10. Mejora de las prestaciones por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad e indemnizaciones.

Las propuestas de la Mesa Central de Decisión para la Modificación y actualización de la Ley Federal del Trabajo, conocida también como “*Ley Abascal*”, se sintetizan de la siguiente manera:

1. Flexibilización de la normatividad de la relación laboral.
2. Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independiente del puesto asignado.
3. Reducir o ampliar por convenio la jornada diaria, así como lo inherente a turno, puesto, descanso y horarios.
4. Flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo con el establecimiento de contratos a prueba, de capacitación inicial y por temporada.
5. Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo.
6. Modernizar las relaciones de trabajo y sus formas de terminación.
7. Conceder a trabajadores y empresa la facultad de negociar los retiros en un marco de franca libertad

Por último, la propuesta del PRD y UNT contempla lo siguiente:

1. Permite que el trabajo por tiempo indeterminado pueda ser continuo o discontinuo, este último se desarrollará de manera permanente por temporadas, en ciertos periodos del año, mes, semana o por día.

2. Amplían las causales de rescisión sin responsabilidad para el empleador, *“cuando el trabajador realice hostigamiento sexual contra cualquier persona”*.
3. Libre acuerdo de voluntades para convenir que se realicen labores conexas o complementarias a la labor principal, previa capacitación y ajuste salarial.
4. La jornada se reduce a 40 horas a la semana con pago de 56.
5. Impone la obligación de descansar los sábados y domingos, en caso de laborarlos se pagara una prima adicional del 50%.
6. Libertad de acordar que el descanso de los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre sea disfrutado el día lunes o viernes más próximos, cuando correspondan a los días martes, miércoles o jueves.
7. Mejora las vacaciones y el aguinaldo.
8. El salario mínimo se aumentará de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor, será determinado por la Cámara de Diputados a propuesta del nuevo organismo denominado Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
9. Un Salario Mínimo General para toda la República, por lo que desaparecerían las tres zonas geográficas.
10. Los trabajadores podrán adquirir acciones de la empresa.
11. El cálculo de la prima de antigüedad se hará en base al salario tabulado diario.

De dichas iniciativas, se puede concluir que todas ellas tienen que ver con dos principios básicos, como lo son la estabilidad en el empleo y la irrenunciabilidad de derechos, por lo tanto se puede afirmar que:

- A. La estabilidad en el empleo es el corazón de toda relación de trabajo y como principio de derecho se rompería con los contratos por temporada (labores continuas o discontinuas), a prueba y de capacitación inicial, pues facilitarían el despido de los trabajadores, o bien la suspensión de las relaciones de trabajo

- B. El principio de irrenunciabilidad de derechos se ve afectado con la propuesta de libre fijación de la jornada de trabajo, ya que establecer un programa de acumulación de tiempo trabajado para disponer del tiempo excedente, propicia que, obviamente de común acuerdo, el trabajador se exceda del límite legal e histórico de ocho horas al día o de cuarenta y ocho horas a la semana, y que el patrón quede eximido de pagar horas extras.

Sucedería lo mismo si se intercambia un día de descanso obligatorio por otro día, no habrá pago de primas u horas extras.

Igualmente el no tener actividades bien definidas que realizar en la empresa se prestaría a tener que supeditarse al ánimo y necesidades del patrón para realizar tareas diferentes en cualquier momento, circunstancia y área de la empresa (incluso fuera de ella).

Es importante dejar en claro que lo más urgente en nuestro país es sin duda, propiciar la generación de empleos y mejorar los salarios, para así poder crecer como país. Sin embargo, ¿es vulnerando dos de los principales principios de la ley, como se logrará esto?, considero que como experiencia, que de todos es conocida, tenemos que la austeridad de los aumentos salariales impuestos por el Gobierno Federal, a través de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y la STPS, no han

servido de nada para hacer crecer la economía, pese a que se argumenta lo contrario.

Si realmente supiéramos ¿cuánta inversión espera captar el gobierno en los próximos años?, ¿cuántos empleos fijos se crearán?, ¿en cuánto se mejorarán los salarios? y si ¿se castigará verdaderamente la corrupción, o se llegará a acuerdos políticos?. En ese sentido, si tuviéramos no solamente estas sino otras respuestas bien fundamentadas, tal vez valga la pena entrar a discutir el que se reforme la Ley Federal del Trabajo, pero de manera amplia y no cupular como se viene haciendo.

Por otro lado, una posible modificación solamente a la Ley Federal del Trabajo, trastocaría el terreno de la Constitución, por lo que tendría que forzosamente reformarse el artículo 123 de la Constitución General de la República, toda vez que el Congreso Constituyente señaló al legislador ordinario, es decir al Congreso de la Unión, determinadas bases a las que debería sujetarse al expedir leyes, en lo particular sobre la del trabajo. Por ello, el Constituyente reconoció dentro de nuestro alto sistema jurídico las universales y generales categorías de garantías individuales como son: la Igualdad, la Libertad, la Propiedad y la Seguridad Jurídica, imponiendo reglas a las autoridades instituidas para que se cumplieran estas en beneficio de los gobernados y no fueran actos ilegales.

La armonía jurídica que existe en nuestra carta magna, ordena que todos los actos dictados por las autoridades del país, en lo particular del H. Congreso de la Unión, se conduzcan dentro de los catálogos de atribuciones o facultades expresamente establecidos por la Constitución y las leyes que de ellas emanan. De antemano, es bien sabido que las autoridades solamente pueden hacer lo que expresamente les esta permitido por la Constitución y demás ordenamientos, por lo que si actúan fuera de sus atribuciones, estarán realizando actos viciados de incompetencia que confrontan a los principios de la Constitución y que son violatorios de garantías.

Por otra parte, la Constitución Federal y especialmente las garantías individuales del gobernado son preceptos de orden público por excelencia, que constituyen la cima del sistema jurídico mexicano, razón por la cual, los derechos consignados a favor de los gobernados son irrenunciables y los actos de autoridad que se dicten en contravención a tales garantías no son convalidables bajo ningún supuesto.

Si un acto de autoridad fuese impulsado por el legislativo, fuera de las atribuciones que han sido otorgadas a la autoridad emisora, es decir por el Constituyente y dentro de la propia Constitución, el mismo esta viciado de inconstitucionalidad y es violatorio de garantías. Ya que el encabezado del artículo 123 constitucional a la letra dice:

*"El Congreso de la Unión, **sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general, sobre todo contrato de trabajo**"¹³²*

Así pues, se puede desentrañar el verdadero sentido que dispuso el Congreso Constituyente, al ordenar al Congreso de la Unión determinadas bases a las que debería sujetarse al expedir leyes sobre el trabajo. Dicho Congreso en cumplimiento del deber que le impuso el Constituyente para expedir esas leyes, necesariamente debe sujetar su voluntad de imperio a lo estrictamente facultado. Como ya se dijo antes, chocaría con un mandato Constitucional originando violación a garantías, Situación que en la especie acontecería con una posible reforma a la Ley Federal del Trabajo, pues se contrapondría con la esencia del artículo 123 Constitucional.

De esta manera, las bases a las que debe sujetarse el imperio del proceso legislativo por el H. Congreso de la Unión, es siempre bajo el principio rector de la justicia social, la cual se orienta como un conjunto de normas jurídicas e instituciones cuyo objeto es la protección de todos los miembros de la sociedad, especialmente de las

¹³² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada)*, Tomos I y II; Editorial Porrúa, México, 1999.

clases económicamente desposeídas, contra contingencias que puedan reducir o suprimir sus conquistas mínimas de sus condiciones generales de trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar el bienestar individual y colectivo en los ordenes familiar y social, económico y cultural. Justicia social que también comprende el conjunto de normas e instituciones que se dirigen directamente a proteger al hombre como trabajador en su dignidad humana buscando su existencia en un nivel económicamente decoroso, su tutela y su mejoramiento. Principio rector y primigenio que es el de orden público, interés social y protector de la clase trabajadora; mismo que persigue conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

En éste orden de ideas, única y exclusivamente el H. Congreso de la Unión puede crear leyes sin contravenir las bases señaladas dentro del artículo 123 apartado “A” Constitucional, es decir, sin que en dicha ley creada por el legislador común se inserte la renuncia de un derecho adquirido por los trabajadores, sin que se le permita dirimir un conflicto entre el capital y el trabajo, pues para ello están instituidos los tribunales del trabajo.

4.2. Desde un punto de vista socio económico

Desde el inicio de la implantación del modelo neoliberal en el país, la esencia tutelar de la Ley Federal del Trabajo ha mermado, pues ahora la subcontratación, contratación por honorarios o contratos de palabra son la constante que afecta la estabilidad de los trabajadores y disminuye sus prestaciones. Es así que desde 1980 los patronos y el gobierno han cambiado, vía los hechos, las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores.

Para ahondar en este punto, se destaca que en México seis de cada diez personas trabajan en condiciones inferiores a las que marca la ley, sin estabilidad laboral, seguridad ni prestaciones. La mayoría de estos trabajadores viven en situación de pobreza o pobreza extrema, ya que su salario no alcanza para cubrir los parámetros

mínimos de bienestar, pues se necesitan cinco salarios mínimos para tener acceso a una canasta obrera indispensable y lamentablemente tenemos que el 67 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), considerada de 44.5 millones de mexicanos en posibilidades de trabajar, vive sin satisfacer sus necesidades más elementales de sobrevivencia.

Pero como si esto no fuera poco, la tendencia laboral en el país presenta algunas características: el incremento del empleo informal que ha tenido un repunte abismal en la pasada década y la exportación de mano de obra a Estados Unidos y Canadá. Este último fenómeno que ha dejado año con año una jugosa derrama económica por las remesas que los migrantes envían a territorio mexicano, en detrimento de las vejaciones y abusos que tienen que padecer por no existir una norma o autoridad, incluso de nuestro país, que los defienda. Aunado a ello, alrededor del 62 por ciento de los mexicanos sufren de precariedad laboral, pues están contratados fuera de los supuestos legales y carecen de los derechos mínimos, ya que al dificultarse tener una oportunidad para trabajar, se aceptan las condiciones de contratación precaria con tal de contar con un trabajo que les permita medio subsistir.

Pero hay casos específicos en los que desaparece totalmente la estabilidad en el empleo o el respeto a los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo. Los patrones han impuesto sus condiciones por encima de la Ley, un ejemplo de ello son las empresas maquiladoras instaladas en el norte del país, que hasta hace dos años contrataban a todo el personal que trabajaba dentro de sus plantas, pero ahora 80 por ciento de su plantilla laboral es subcontratada por empresas prestadoras de servicios o subcontratadoras, con lo cual la maquiladora deja de establecer relaciones laborales y, por tanto, aparentan no tener ningún compromiso para otorgar seguridad social ni prestaciones a los trabajadores; aunado a que se establecen jornadas de doce horas diarias por cinco días a la semana.

De tal suerte, que de 14'848,205 millones de trabajadores afiliados al IMSS, el 80 por ciento (11'862,769 millones) de ellos tienen empleos fijos y el 20 por ciento (2'985,436

millones) de tipo eventual¹³³, dejando constancia con estas cifras de la trascendencia del tema; por ello, la actual reforma que intenta la pérdida de la estabilidad en el empleo, implicaría cambiar la actual situación jurídica y laboral, al grado de que los empleos fijos bajaran y los de tipo eventual se incrementaran como ha ocurrido en la mayoría de los países latinoamericanos y, aún, España, donde los índices de empleo precario o eventual llega al 60 y 50 por ciento en los primeros casos y al 35 por ciento en España.

Por todo lo señalado, se puede inferir que la flexibilidad en las condiciones de trabajo para supuestamente “responder a un entorno de competencia y de alta productividad”, donde se tenga que modificar las formas de contratación, formación profesional y ajuste en las condiciones de trabajo para favorecer un mejor desempeño de las empresas y la creación de empleos, a través de contratos a prueba de capacitación y de temporada, de ninguna manera generan la estabilidad en el empleo que busca la reforma laboral, además fomenta la evasión de los derechos de los trabajadores al no otorgarles derechos de seguridad social y prestaciones sociales; sino lo que realmente se busca con la reforma, es responder a los retos de la productividad y competitividad en el mercado, derivado de la economía globalizada.

En general, todas estas propuestas giran precisamente en torno a la llamada globalización que genera los grandes cambios que vive nuestro país, ya que la gran apertura de los mercados implica seria competencia para los productos mexicanos, lo que ha dado lugar al subempleo o empleo precario que pone en el centro de la discusión la política económica para generar empleos, así como conservar y mejorar las prestaciones laborales y la seguridad social hoy en crisis.

Del empleo precario y del subempleo todos nosotros somos testigos, pues damos constancia de que la economía informal cada vez más prolifera, ya que más de la mitad de la Población Económicamente Activa pertenece a este sector, donde no

¹³³ Datos del IMSS al 31 de marzo de 2008, sacados de la página web de la STPS; <http://www.stps.gob.mx>

cuentan con un salario suficiente para sufragar sus necesidades, no cuentan con ninguna prestación de tipo social ni con la seguridad social tan importante para los empleados.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Las iniciativas y proyectos para reformar la Ley Federal del Trabajo impulsadas por el PAN, la STPS que son avaladas por el sector patronal y la cúpula sindical y, la del PRD y UNT, de ninguna manera contemplan el mejoramiento, protección y estricta aplicación de la estabilidad en el empleo, en virtud de que las reformas que se están planteando por parte de estos entes, ajenos al movimiento de trabajadores, al menos en su manera de actuar, contemplan una serie de supuestos que permiten romper con este principio, al consentir los contratos a prueba, de capacitación inicial, por temporada, e incluso el pago por horas; de tal forma, que no se puede pensar en que se mejora o protege dicho principio, puesto que lejos de agregar un beneficio adicional al trabajador en cuanto a la certeza que tiene de conservar su empleo mientras subsista la materia de trabajo para la cual fue contratado, limita el que genere y vaya acumulando una antigüedad dentro de la empresa o establecimiento productivo como fruto de la relación de trabajo, que sin duda, es indispensable para que pueda aspirar a cualquiera de las prestaciones mínimas que otorga la Ley Federal del Trabajo, o más aún a las conquistas obtenidas vía el Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA

No hay indicios en los proyectos de reformas que den cuenta del estricto cumplimiento del principio de la estabilidad en el empleo, que es considerado el corazón de la relación de trabajo, puesto que con las reformas se fomenta el que la patronal legalice lo que viola de la Ley Federal del Trabajo en la práctica, toda vez que a pesar de que en la actualidad todavía no se han llevado a cabo las reformas, ya existen relaciones de trabajo bajo los contratos a prueba, por temporada y el pago por horas, sino basta ver la manera como operan las cadenas de supermercados o de comida rápida para darnos cuenta de la violación a este principio tutelar de carácter Constitucional.

TERCERA

De acuerdo al soporte Constitucional de la que emanan los principios de la estabilidad en el empleo y de la irrenunciabilidad de derechos, es que se obliga a las normas secundarias como lo es la Ley Federal del Trabajo, a observar su cumplimiento. Por ello, una reforma como la que se esta planteando a dicho orden laboral, necesariamente tendría que modificar, sino de manera directa si en la práctica, al artículo 123 Constitucional; en tal virtud, no tiene cavidad el argumento de que solo se modifica la Ley Federal del Trabajo, más no a la Ley Suprema. Quizá el pretender una reforma únicamente a la Ley laboral y no al aparatado "A" del artículo 123 Constitucional; se deba a que aparentemente la modificación a una ley secundaria o reglamentaria representa mayor facilidad, al cabildarla solamente con los grupos parlamentarios mayoritarios en el Congreso de la Unión, puesto que una reforma a la Constitución representaría mayor tiempo y un proceso de negociación no solo con los legisladores de ambas Cámaras del Poder Legislativo federal, sino también necesariamente con los Congresos de los estados de la república mexicana. Pese a ello, el empecinamiento de querer sacar una reforma de tal magnitud, que podría darse próximamente, automáticamente trasgrediría los dispositivos de la Constitución General, lo cual podría desencadenar un ejercicio legal inédito como el que se dio con la gran cascada de amparos en contra de una ley, como lo es la del ISSSTE, que fue votada por el Congreso de la Unión y que sin duda vulnera garantías Constitucionales como el de la no renuncia de derechos adquiridos.

CUARTA

Es evidente que en nuestros días, donde la apertura de los mercados deja en una situación de desventaja a nuestra economía al no subsidiar el gobierno a los sectores más vulnerables de nuestra sociedad para fomentar su competencia en el exterior, lo cual si hacen los mercados competidores, el desempleo y subempleo se agudiza cada vez más, justificándolo a la falta de productividad en las empresas; la estabilidad en el empleo juega un papel fundamental para la defensa del trabajador, al prohibir el despido sin alguna causa justificada que la misma Ley Federal del Trabajo contempla como norma excepcional, es decir no se le permite al patrón

separar de sus labores al trabajador sino hay de por medio un motivo que lo justifique de acuerdo a los supuestos que señala el artículo 47 de la Ley laboral, y más aún, que le entregue por escrito las causas de su separación, puesto que de lo contrario, el trabajador tendrá el derecho de reclamarle su reinstalación, o bien la indemnización y el pago de los salarios vencidos.

QUINTA

En las actuales condiciones de recesión y crisis de la economía mexicana, es poco probable que las propuestas de reforma laboral del gobierno federal y de la patronal, con el consentimiento de la cúpula sindical oficial y de los partidos políticos que la impulsan, coadyuve a resolver algunos de los problemas del capital y de las empresas, por lo menos en el corto plazo, aunque en términos macroeconómicos y estructurales las contradicciones del sistema se sigan agudizando.

SEXTA

Por la naturaleza de dicha reforma y sus características, se advierte que las consecuencias negativas las tendrán que pagar los trabajadores una vez más, al ver desaparecidos derechos y conquistas históricas, además del deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo, pues los cambios que se pretenden introducir en la Ley laboral tienen como objetivo central flexibilizar el trabajo para ponerlo en condiciones de usarlo de acuerdo con las prerrogativas de las empresas nacionales y trasnacionales, además para adecuar las relaciones de trabajo a las características de la acumulación de capital en unos cuantos.

SÉPTIMA

Existe un desfase histórico entre una conducta materialista, individualista y mercantilista actual y un derecho del trabajo que en su normatividad data del viejo padrón surgido con el Constituyente de 1917, toda vez que si bien han habido reformas, las de 1970 y 1980, las mismas, al igual que en Brasil, codifican condiciones, derechos y usos de la fuerza de trabajo que son incompatibles con los intereses patronales trasnacionales; de ahí la necesidad de introducir los contratos

temporales, ampliar los de prueba, reducir y, en su caso, anular la antigüedad, golpear y menoscabar el derecho a la libre sindicalización y a la huelga, impedir la injerencia del Estado en normatividades de defensa de los intereses de los trabajadores (tutela de la Ley), que son condiciones que exige la modernidad capitalista plasmada en la llamada reforma del Estado para supuestamente ajustarse a las exigencias de la globalización.

OCTAVA

En ese sentido, habrá que reflexionar hasta qué punto no es contraproducente impulsar una reforma de la Ley Federal del Trabajo, como sí lo ha sido la determinación de la entrada de México al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), firmado entre Canadá, Estado Unidos de Norteamérica y México desde 1994, cuyos efectos y resultados gradualmente se han visto reflejados con la apertura del libre mercado y una competencia desleal de diversos productos, principalmente los agrícolas; donde la política gubernamental es hacer más competitivas las empresas productivas, a costa de una contención salarial; pues el argumento es que los salarios de los trabajadores causan inflación y no la alza de los precios de los productos de primera necesidad.

NOVENA

A mi juicio, lo más consecuente es que sean los trabajadores mexicanos, no las burocracias estatales, sindicales y partidarias, los que determinen la viabilidad de dicha reforma, puesto que la coincidencia en todos los proyectos analizados es que en ningún caso se le ha preguntado al trabajador si esta de acuerdo en una posible reforma.

DÉCIMA

Por todo ello, mientras exista un mejor espacio de libertades y pluralidad de discusión directamente de los trabajadores en torno a la reforma, es mejor que la Ley Federal del Trabajo quede como está y que se cumpla con la norma vigente, mientras se inclina la correlación de fuerzas hacia los trabajadores.

DÉCIMA PRIMERA

Por último, es válido sostener que a partir del momento en que el trabajador tenga la certeza de que podrá conservar su empleo y percibirá un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas, su fuerza de trabajo realmente estará a disposición del patrón y de la empresa, por lo tanto, dicha situación generará una mejor y mayor productividad que también tendrá incidencia en el desarrollo económico de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

1. Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto; *Estudios de Derecho Procesal*; Madrid, España, 1934.
2. Alonso García, Manuel; *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*; Casa Editorial Busch; Barcelona, España, 1958.
3. Anaya Sánchez, Federico; *Panorama del Derecho del Trabajo en México*; UNAM; México, 1988.
4. Aver, Peter y Cazes, Sandrine; *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*; OIT; 2003.
5. Barajas Montes de Oca, Santiago; *Derecho del Trabajo*; Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; México, 1990.
6. Barajas Montes de Oca, Santiago; *Panorama del derecho mexicano. Derecho del Trabajo*; Editorial McGraw-Hill; México, 1997.
7. Barbagelatta, Héctor Hugo; *Las Nuevas Dimensiones del Derecho a la Estabilidad en el Empleo. El Derecho a la Promoción y a la Capacitación*; Editorial Porrúa , S. A.; México.
8. Barroso Figueroa, José; *Derecho Internacional del Trabajo*; México, Editorial Porrúa, 1987.
9. Borrell Navarro, Miguel; *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*; 4ª ed.; Editorial Sista; México, 1994.
10. Burgoa Orihuela, Ignacio; *El Juicio de Amparo*; Quinta Edición; México, 1967

11. Cabazos Flores, Baltasar; *Causales de Despido*; Editorial Trillas; México, 1989.
12. Cabazos Flores, Baltasar; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; Editorial Trillas.
13. De Buen Lozano, Néstor; *Derecho del Trabajo*; Editorial Porrúa; México, 1995.
14. De la Cueva, Mario; *Derecho Mexicano del Trabajo*; Tomos I y II; Editorial Porrúa; México, 1967.
15. De la Cueva, Mario; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derechos Individuales y Trabajados Especiales*; Décima Octava Edición, Tomo I; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México, 2001.
16. Italo Morales, Hugo; *La Estabilidad en el Empleo*; Editorial Trillas, S. A. de C. V.; México, 1987.
17. Kurczyn Villalobos, Patricia (Coordinadora); *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?*; Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2003.
18. López Aparicio, Alfonso; *Reforma del artículo 73, fracción X Decreto ley de 31 de agosto de 1929, D.O. de 6 de septiembre de 1929*; Revista Mexicana del trabajo; "Cincuenta años de nuestra legislación del Trabajo"; noviembre-diciembre, 1960.
19. Montalvo Correa, Jaime; *Fundamentos del Derecho del Trabajo*; Editorial Civitos; Madrid, España, 1975.
20. Pérez, Benito; *Derecho del Trabajo*; Editorial Astrea; Argentina, 1982.
21. Pla Rodríguez, Américo; *Los Principios del Derecho del Trabajo*; Editorial M.B.A.; Montevideo, Uruguay, 1975.
22. Rouaix, Pastor; *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política*; Ediciones del Sector Eléctrico; México, Junio 1985.

23. Torres Maldonado, Eduardo José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio F. (coordinadores); *Reforma Laboral y Globalización en México. Una visión in dubio pro operario*; Editorial Porrúa, S. A. de C. V.; México, 2007.
24. Trueba Urbina, Alberto; *Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*; Editorial Porrúa; México, 1965.
25. Victoria, Héctor; *Evolución Histórico-Jurídica del Derecho del Trabajo en México*; México.

Metodología

1. Baena Sergio Montero, Guillermina; *Tesis en 30 días*; Editores Mexicanos Unidos; México, 1998.
2. Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar; *Metodología de la investigación*; Segunda Edición; Editorial McGraw-Hill; México, 1998.
3. Mercado H., Salvador; *¿Cómo hacer una tesis?. Tesinas, informes, memorias, seminarios de investigación y monografías*; Segunda Edición; Editorial Limusa; México, 1993.

Legislaciones

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Edición Oficial de la Secretaría de Gobernación, publicada en el año 1917, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2006.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada); Tomos I y II; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; Editorial Porrúa; México, 1999.

3. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 4 de abril de 1941 por el Presidente de la República Manuel Ávila Camacho.
4. Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada el 11 de diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, Gobernador del Estado.
5. Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973, Primera Edición, Editorial ALCO, S. A., México, Enero de 1992.
6. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, promulgada el 19 de octubre de 1914 por Cándido Aguilar, Gobernador del Estado.
7. Ley Federal del Trabajo, publicada en el año de 1931, Publicaciones Farrera, México, D. F., 1951.
8. Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia), Climent Beltrán, Juan B., Editorial Esfinge, México, 2000.
9. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1963, entrada en vigor a partir del 29 de diciembre de 1963, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2006.

Iniciativa de Reformas

1. Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, Senado de la República LVI Legislatura; *Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo*; Congreso de la Unión, México, 1995.

2. Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, Cámara de Diputados LVIII Legislatura; *Una reforma democrática para el mundo del trabajo / Propuesta laboral PRD-UNT*; Congreso de la Unión, México, 2003.
3. Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo, *Iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo*, Mesa Central de Decisión para la Modificación y Actualización de la Ley Federal del Trabajo México, 2002.

Ponencias y Documentos

1. Arévalo, José Luis; *Antecedentes Históricos de Derechos Sociales*; Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT), Agrupación Política Nacional; México, Octubre 2001.
2. Diálogo Obrero-Empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral (documento de trabajo); *Código Procesal del Trabajo (anteproyecto)*; Quinta versión, STPS; México, 2000.
3. Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960.
4. Documento de trabajo CT (Congreso del Trabajo) y SE (Sector Empresarial) VIII/09/02.
5. Giugale, Marcelo M., Lafourcade, Olivier y Nguyen, Vinh H.; *México. A comprehensive development agenda for the new era*, The World Bankk, Washington, DC, USA, April 2001
6. Gómez Salgado, Arturo; *Hay Condiciones para Reformar la LFT*; Diario El Financiero, 12 de julio de 2001.
7. Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LV Legislatura; *Legislación laboral situación actual y perspectivas (colección memorias)*; Área de comunicación social, México, 1993.

8. Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LVII Legislatura; *Anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática*; Congreso de la Unión, México, 1998.
9. La Nueva Cultura Laboral, signada en agosto de 1996 por Fidel Velásquez Sánchez, Secretario General de la CTM y Carlos María Abascal Carranza, Presidente de la COPARMEX
10. Lara Tostado, Adolfo; *Antecedentes Históricos y Reformas del Artículo 123 Constitucional*; Unión de la Clase Trabajadora (UCLAT), Agrupación Política Nacional; México, Octubre 2001.
11. ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 1º. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL.; Instancia: Pleno; Época: Novena Época; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Parte: III; Febrero de 1996; Tesis: P./J. 1/96; Pagina: 52.
12. Página Web de la STPS, <http://www.stps.gob.mx>, datos del IMSS al 31 de marzo de 2008.
13. Propuesta preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo; México, 1995.
14. Revista *Trabajo y Democracia Hoy*; Centro Nacional de Promoción Social, A. C. (CENPROS); Revista Bimestral; México.