



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA
INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO
QUE REFORMA, DEROGA Y ADICIONA
DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

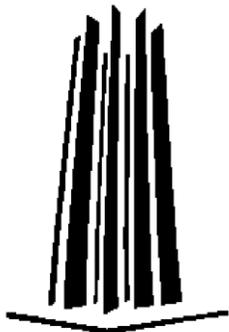
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

CINDY DENISE ALFARO TORRES

ASESOR:
LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

MÉXICO, ARAGÓN

ABRIL 2012



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS. *Por permitirme llegar a este momento tan importante en mi vida, por mantener la fe, la esperanza, la paciencia y la perseverancia en mi persona a pesar de las adversidades, por darme la fuerza y sostenerme en todas las tempestades, por bendecirme con una familia maravillosa, un gran hombre a mi lado y gente muy valiosa en mi vida.*

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. *Por permitirme superarme día con día convirtiéndome en una profesional, y un mejor ser humano, formando parte de su maravillosa y valiosa comunidad universitaria.*

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN. *Por todos los conocimientos y experiencias que me brindó, por darme la invaluable oportunidad de crecer, mejorar y realizarme profesionalmente.*

A MI MADRE NORMA TORRES C. *Por ser el mejor ejemplo en mi vida, el ser mas maravilloso que existe y la mejor madre del mundo, por todo su apoyo, sacrificio, cuidado, esfuerzo, paciencia, confianza, y fe en mí, por su inmensa entrega y amor, por enseñarme a luchar incansablemente, por hacer de mí una mujer responsable y madura, por que gracias a ti soy lo que soy y sin ti jamás lo habría logrado.*

A MI PADRE JAIME ALFARO A. *Por enseñarme que en la vida todo es posible, si se desea de verdad, que todo tiene su momento y su lugar, que no hay que correr sin antes aprender a caminar, por todo tu sacrificio, apoyo, cuidado, confianza y amor, por que Dios no pudo darme mejor padre que tú, por que mucho de lo que soy es gracias a ti y no habría podido hacerlo sin ti.*

A MI ABUELA OFELIA AVILES R. *Por ser la persona que jamás dudo de mí ni un solo instante, una mujer irremplazable en mi vida, que me enseñó la humildad, la fortaleza y el amor por la familia, que me amó incondicionalmente, que vio por mí en todo momento y bajo cualquier circunstancia, que me impulsó siempre, que me dio gran parte de su vida, que me ayudó a ser una buena mujer, por que jamás habría llegado hasta aquí sin su apoyo y amor, eres mi ángel, mas que mi abuela eres una madre para mí.*

A MI ABUELO ROBERTO ALFARO M. *Por sus enseñanzas, sus cuidados, su paciencia, su apoyo y cariño, por todos los valores y principios que me ha inculcado, que me han ayudado a ser una buena persona, por que este logró no sería posible sin tus valiosos consejos y tu gran sabiduría, por que mas que mi abuelo has sido un padre para mí.*

**A MIS ABUELOS ESPERANZA COLIN S.
Y JUAN TORRES R.** *Por darme a la mejor madre del mundo.*

A MI HERMANO WALTER J. ALFARO. T. *Por sus consejos, por estar conmigo siempre y para todo, por sus alientos, su confianza, respeto, cariño y lealtad, por creer en mí y apoyarme siempre, por ser el mejor hermano que la vida me pudo haber dado, sin tu apoyo no lo habría logrado.*

A MI HERMANA TIFFANY L. ALFARO T. *Por apoyarme, alentarme, impulsarme en todo momento, por su confianza, su comprensión y todo su cariño, por estar siempre a mi lado y ser incondicional, por ser la mejor hermana que existe, sin ti esto no sería posible.*

A MI CUÑADA LILIANA CAUDILLO Z. *Por formar parte de mi familia, hacer feliz a mí hermano y darme a un pequeñín maravilloso e invaluable, por su cariño y apoyo.*

A MI SOBRINO DEREK K. ALFARO. C.

Por transformar mi vida desde su llegada, por ser la luz que iluminó mi oscuridad, por darme aliento en los peores momentos, por que tu sonrisa cambia mi día, tus travesuras me hacen sonreír, por que tu cariño tan puro e inocente me alienta a seguir adelante, por que eres un pequeñín sin igual, por tanto cariño incondicional.

A LUIS ALENJANDRO A. C. *El hombre que esta a mi lado, por acompañarme en este proceso, por brindarme una ilusión, por compartir conmigo tantos momentos y experiencias maravillosas, por su apoyo, aliento, impulso, por creer en este sueño, por todo el amor que me has dado.*

A MI FAMILIA. *Mis tíos, todos mis primos, mis primas Isy y Karla, por ser incondicionales y estar siempre para mí, apoyándome, por su gran confianza y su apoyo.*

A MIS AMIGOS. MONICA, MANUEL, CARLOS, CYNTHIA, JORGE, LUIS, ADRIANA, ARTURO, LILIANA, JEREMY Y ALAN. *Por apoyarme aún en las circunstancias adversas, por permanecer en mi vida a pesar del tiempo y la distancia.*

A MI ASESOR EL LICENCIADO JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ. *Por su valioso tiempo, su inmenso apoyo, su paciencia, su dedicación y toda la sabiduría que me transmitió.*

A LA LICENCIADA MARTHA LETICIA RAMIREZ ZAMORA. *Por sus sabios consejos, por brindarme siempre una sonrisa y aliento, por su impulso, por su compañía, su aprecio y su invaluable amistad.*

A MIS SINODALES. LAS LICENCIADAS ELVIA HERNÁNDEZ CÓRDOVA, PAOLA ERNESTINA HURTADO JACOBO, CLAUDIA IVONNE PEÑAFIEL GUZMÁN, Y LOS LICENCIADOS JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ Y RUBÉN MARTÍN CORTÉS SÁNCHEZ. Por su valioso tiempo, por su apoyo y comprensión, por sus consejos, sus grandes aportaciones y observaciones.

A MIS MAESTROS. LOS LICENCIADOS MARTHA LETICIA RAMIREZ ZAMORA, VICTOR HUGO RODRIGUEZ MONTIEL, EDUARDO TEPALT ALARCÓN, MARIA TERESA RIVAS PEREZ, FRANCISCO FLORES CRUZ, OCTAVIO GALINDO GORDILLO, Y MARIA TERESA AVENDAÑO. Por su sabiduría, sus enseñanzas, sus consejos, su apoyo, su impulso y su confianza.

**CON TODO MI AMOR Y APRECIO PARA CADA UNA DE LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE MI VIDA...
INFINITA Y ETERNAMENTE AGRADECIDA
CINDY DENISE ALFARO TORRES.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	----------

CAPÍTULO 1 DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Antecedentes Internacionales.....	1
1.1.1 Edad antigua.....	1
1.1.2 Edad media.....	2
1.1.3 Época moderna.....	3
1.1.4 Época contemporánea.....	5
1.2 El Constitucionalismo Social Mexicano.....	6
1.3 Características.....	13
1.3.1 Derecho de la clase trabajadora.....	13
1.3.2 La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.....	14
1.3.3 Garantías Sociales mínimas que el pueblo y el Poder Legislativo garantizan a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.....	15
1.3.4 Irrenunciable e imperativo.....	16
1.3.5 Reivindicador de la clase trabajadora.....	16
1.4 Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.....	16
1.4.1 La idea del trabajo como un derecho y deber sociales.....	17
1.4.2 La libertad de trabajo.....	19
1.4.3 La igualdad en el trabajo.....	19
1.4.4 La estabilidad en el empleo.....	20

CAPÍTULO 2 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

2.1 Definición de estabilidad en el empleo.....	22
2.2 Modalidades.....	26
2.3 Protección.....	27
2.4 Principios que la rigen.....	30
2.5 La duración de la relación laboral.....	32

2.6 Terminación de la relación laboral.	33
2.7 Responsabilidad en los casos de disolución de la relación laboral.....	34
2.8 La suspensión de la relación laboral.....	36
2.9 La substitución patronal.	38

CAPÍTULO 3
LAS INICITIVAS DE REFORMAS.

3.1 Iniciativa del Partido Acción Nacional.	41
3.2 Iniciativa del Partido Revolucionario Institucional.	50

CAPÍTULO 4
REGRESIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

4.1 El Congreso Constituyente de Querétaro.	62
4.2 El Artículo 123 Constitucional.	66
4.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.	78
4.3.1 Contrato de Aprendizaje.....	80
4.4 Ley Federal del Trabajo de 1970.	83
4.4.1 Capacitación y Adiestramiento.....	91

CONCLUSIONES	104
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	107
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

A través de la historia la clase trabajadora ha luchado incansablemente por su emancipación laboral, en busca del reconocimiento a su persona así como de un trato digno y la mejora de sus condiciones laborales, de tal suerte que surge así el Derecho del Trabajo, el cual tiene como fin lograr la justicia y bienestar social por medio del equilibrio entre el trabajo y el capital, es en base a la importancia que cobra el trabajo y la necesidad de regularlo, que surgen a nivel internacional las primeras manifestaciones del mismo.

Por su parte en lo que a nuestro Derecho del Trabajo se refiere, la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, constituyen su fundamento.

La presente investigación plantea la inseguridad laboral y la desventaja en que se encuentra un trabajador ante su patrón, sujeto a una de las nuevas modalidades de contratación propuestas en las Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, denominada de “capacitación inicial”.

Ya que siendo la estabilidad en el empleo uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, no se puede pasar por alto el detrimento a este derecho, al que está expuesto el trabajador como consecuencia de las propuestas de reformas a los artículos 35 y 39 de la Ley en cita, puesto que si nos remontamos a la naturaleza del mismo, podremos darnos cuenta que nace como una idea de fuerza con el fin de brindar seguridad a la vida obrera, cuya meta es que el destino del hombre sea vivir sin temor mediante la firmeza de la relación laboral, dicho principio otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo, de la cual la disolución únicamente depende de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

Siendo así las propuestas de reformas al artículo 35 al establecer esta nueva modalidad de contratación exponen la duración de la relación laboral a la voluntad del patrón, por su parte al reformarse el artículo 39, se dejaría totalmente incierto el destino libre de temor del trabajador, puesto que faculta al patrón para calificar y determinar en base a su criterio, si el trabajador cumple o no con los conocimientos y requisitos precisos, para poder desempeñar el trabajo objeto del contrato.

Dicho esto es preciso aclarar las semejanzas entre la antes mencionada “capacitación inicial” y lo dispuesto por el contrato de aprendizaje plasmado en el Capítulo Tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para constatar que estas reformas no son otra cosa mas que una regresión de los derechos laborales plasmados en dicha Ley.

A través del método analítico se partió del estudio del Derecho del Trabajo, en sus orígenes, su evolución a través del tiempo y sus generalidades hasta llegar a uno de sus principios fundamentales: la estabilidad en el empleo, que constituye el tema central de nuestro estudio, por medio del método histórico se retomaron los antecedentes del Derecho del trabajo en cada una de sus etapas y el comportamiento de la estabilidad en el empleo a través del tiempo, con el método deductivo se partió de la duración de la relación laboral, hasta llegar al contrato de aprendizaje y al de capacitación inicial y finalmente por medio del método sintético se analizó la estabilidad y su regulación y funcionamiento en los diferentes ordenamientos jurídicos, y las repercusiones que causaría la aprobación de las Iniciativas de reforma.

La presente consta de cuatro capítulos, el primero de ellos denominado Derecho del Trabajo en el cual se hace referencia a sus antecedentes, características y principios fundamentales; en el capítulo segundo, se aborda el tema medular de esta investigación: la estabilidad en el empleo, en el tercer capítulo se analizan las Iniciativas de reforma laboral propuestas por el Partido

Acción Nacional y por el Partido Revolucionario Institucional y finalmente en el cuarto capítulo, se demostrará la similitud entre el contrato de aprendizaje y el contrato de capacitación inicial, así como la regresión de los derechos laborales desde el Congreso Constituyente hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es evidente que en la actualidad nuestra sociedad se encuentra en constante cambio, por lo que cobra importancia la existencia de relaciones laborales basadas en sistemas solidarios y equitativos, indispensables para la creación de bienes y servicios para lograr el bienestar y el equilibrio social; el desarrollo humano y social requiere la transformación y adecuación constante del ordenamiento jurídico a la realidad actual, no obstante dicha adecuación ha de sujetarse a los principios rectores del derecho del trabajo y ha de coadyuvar a la mejora de las condiciones de vida tanto del trabajador como del patrón, es por tal motivo que; si bien es cierto, se reconoce la necesidad de realizar ajustes a la Ley Federal del Trabajo, no menos cierto lo es, que los mismos deben ceñirse a las bases y finalidades del Derecho del Trabajo, puesto que su carácter y tendencia es la protección de los intereses de los sujetos de la relación laboral, así como la armonía entre los mismos, evitando así el detrimento a los derechos de los trabajadores.

De modo que el objetivo es demostrar la innecesaria y retrograda implementación del contrato de capacitación inicial, propuesto en las iniciativas de reformas de los partidos políticos, en base a las semejanzas que existen entre esta nueva modalidad de contratación y el contrato de aprendizaje dispuesto por la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues de su análisis se advierte que ambos se rigen por disposiciones similares.

CAPÍTULO 1 DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 Antecedentes Internacionales.

A partir del surgimiento de la propiedad privada se desata la constante lucha de clases, pues con esta la sociedad se divide en dos sectores: por una parte estaban los dueños de las tierras y por otra los hombres sin tierra, que ante su necesidad arrendaban su fuerza de trabajo para poder subsistir.

Este Derecho surge con la Revolución Cartista, misma que adquirió esta denominación por las cartas que los trabajadores obreros enviaron al Parlamento inglés, cuando fueron desplazados por la máquina, ya que en 1764, fue descubierta la primera máquina de tejer.

Estas cartas fueron enviadas al Parlamento inglés, el cual tenía inmenso poder, pues a pesar de que Inglaterra contaba con su rey, el cual reinaba, el gobierno estaba en manos del Parlamento.

1.1.1 Edad antigua.

A pesar de ser el trabajo de gran importancia, en esta época no fue apreciado por los grandes estudiosos; debido a que los mismos pertenecían a la clase dominante lo consideraban una actividad incorrecta para los sujetos, y a quienes la desempeñaban se les consideraba como cosas y no como personas, denominándoseles esclavos, mientras que los privilegiados se dedicaban a la filosofía, la guerra y la política.

En este periodo nacen grandes ciudades como Atenas, Esparta y Roma, desarrollándose con gran ímpetu en ellas las ciencias y las artes, dichas ciudades eran respaldadas por distinguidos pensadores, tales como Platón, Sócrates, Aristóteles, Tales de Mileto, por mencionar algunos.

Es la ciudad de Roma la que cobra un papel crucial en esta área, puesto que ya entonces en ella se localizan de forma muy vaga y general ciertas disposiciones que regulaban la prestación del trabajo, el cual se encontraba ubicado dentro del Derecho Civil, manejándose bajo las figuras de la compraventa y el arrendamiento, cuyo objeto eran los esclavos, las bestias así como otras herramientas de trabajo.

Subsiguientemente con el incremento poblacional, y la imposibilidad de reunir esclavos, los hombres libres tuvieron que ofrecer sus servicios en arrendamiento, alquilando su energía de trabajo, a los arrendatarios, dando lugar al nacimiento de otras instituciones contractuales, como la *locatio conductio operis*, la cual tenía por objeto la realización de una determinada obra, y la *locatio conductio operarum*; cuyo fin era la prestación de un servicio, ambas con la característica en común de prestar energía humana u objetos, temporalmente a cambio de una remuneración.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad-junto a otras dos figuras semejantes: *locatio conductio rerum* y *aparcería*-, conformaban una unidad; “en la actualidad, la independencia de estos contratos es absoluta:... las normas para el contrato de obra a precio alzado no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo”.¹

1.1.2 Edad media.

En esta época aparecen agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio denominadas gremios, estas determinaban las condiciones bajo las cuales sus miembros debían prestar sus servicios, además de la mutua cooperación económica que se brindaban unos a otros. Dichas agrupaciones se

¹ MARGADANT, S., Guillermo, *Derecho Romano*, 8ª edición, Esfinge, México, 1978, p. 411.

conformaban por tres tipos de sujetos, los primeros eran los maestros que siendo los dueños de los medios de producción son lo que hoy en día conocemos como patronos, después estaban los oficiales y compañeros, mismos que conformaban la clase trabajadora.

Nacen las corporaciones de oficios con fines de emancipación, los siervos y artesanos se separan de los señores feudales refugiándose en las ciudades, lo que les permite dedicarse a actividades específicas, incorporándose de esta forma a los gremios, que tiempo después se transforman en empresas monopolistas; las cuales además de las funciones antes mencionadas, determinaban la producción y venta de sus productos, para impedir la competencia y el acaparamiento de su materia prima, además de supervisar las técnicas de producción para preservar o elevar la calidad de sus mercancías.

La extinción de los gremios se dio por las notorias diferencias de clase que existían entre sus miembros, “este proceso culminó con el Edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, que fue una simple constancia de un hecho consumado. Posteriormente con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, se confirmó lo anterior y esa ley fue el primer instrumento legal de la burguesía en el poder para detener el nacimiento de la fuerza organizada del proletariado”.²

1.1.3 Época moderna.

Estuvo basada en los principios de la doctrina liberal-individualista, la cual establece una idea filosófica del hombre y de la sociedad, asentada en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, resultado de los pensamientos de los enciclopedistas franceses.

² DAVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Décima primera edición actualizada, Porrúa, México, 2001, pág.4.

“Con las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán, 1814), se elevó a la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo”.³

Dicha corriente luchaba por brindar al hombre absoluta libertad para realizar sus actividades, ya que al ser naturaleza del mismo el ser libre, exclusivamente el Estado debía garantizar el ejercicio de la misma.

Adam Smith, precursor de la Escuela liberal, denominó la espontaneidad de las instituciones a la idea de que el Estado se mueve por sí mismo, sin necesidad de acuerdos entre los hombres para su organización, motivo por el cual nada habría de interponerse en su marcha.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos principales: la Ley Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, codificaciones que tuvieron una fuerte influencia en la legislación de América.

La Ley Chapellier fue una herramienta poderosa en la cual se establecieron las demandas de los trabajadores, y de forma organizada se pugó por mejores condiciones de trabajo.

El Código Penal sancionó severamente a quienes obstaculizaran el andar de las fuerzas económicas, reprimiendo así las manifestaciones resultadas del disgusto de los trabajadores, que atentaran contra la libertad o la propiedad privada.

Por su parte el Código Civil a través del contrato de arrendamiento, regulaba la contratación de los trabajadores, sujetándolos a condiciones notablemente severas, entre las cuales se encontraban las jornadas excesivas, salarios visiblemente bajos y despiadados castigos, entre otras, sin tomar en cuenta

³ *Ídem.*

condiciones de edad ni sexo, justificando su actuar en razón de la igualdad de todos los sujetos.

1.1.4 Época contemporánea.

En el siglo XX, surge el Derecho del Trabajo, entre los muchos motivos que le dieron origen se encuentra la intensa desintegración de los grupos de individuos, como consecuencia del sistema económico liberal, que dio vida a dos sectores inconciliables, por una parte estaban los dueños del capital y, por la otra, los sujetos que alquilaban su fuerza de trabajo.

A principios del siglo XIX, el liberalismo tuvo un triunfo absoluto, el Estado se mantiene apartado de las relaciones obrero-patronales, excepto en lo que respecta a la represión de alianzas sindicales y huelgas.

La libertad se impone en relaciones laborales, favoreciendo los intereses de los patrones, y mientras el capitalismo industrial triunfa, los obreros de las fábricas viven en condiciones miserables, surge así una crisis de subconsumo.

Esta época se caracteriza por las extremas condiciones bajo las cuales mujeres y niños eran empleados ganando salarios miserables que apenas les permitían sobrevivir, las jornadas eran extenuantes, "... no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fabricas de hilados de algodón...

"Por lo que se refiere a las crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías.

En 1918 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones.

“El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público...”⁴

Otra de las causas fue el surgimiento de nuevas corrientes de pensamiento, que denunciaron la explotación que sufrían los trabajadores, dándoles a los mismos otras perspectivas de vida, los principios de la doctrina liberal-individual fueron cuestionados y las críticas fueron tales, que llegó a ser considerada como la causa de todos los males, combatiéndola para lograr un Estado más justo y compasivo, los pensadores socialistas poseen una fuerte influencia, dado que su corriente marcó una nueva fase en la batalla de los trabajadores que perseguían su reivindicación; esta corriente sacudió a la humanidad.

Luego de un prolongado proceso, en México se promulgó la Constitución de 1917, la cual reconocía los derechos sociales de los trabajadores, se inicia la instauración de un nuevo orden en el cual se extinguirá la explotación del hombre por el hombre.

La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, son el fundamento legal del Derecho del Trabajo.

1.2 El Constitucionalismo Social Mexicano.

Nuestra identidad nacional surge en la revolución de Independencia, los padres de la patria, héroes nacionales gracias a sus acciones dieron vida a este movimiento. Uno de los más destacados fue Don José María Tecló Morelos y Pavón, quien gracias a su organización y administración de la causa libertaria, brindó a la nación un orden jurídico esencial, con la Constitución Primera de la

⁴ ASTUDILLO USÚA, Pedro, *Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios*. UNAM, México, 1978, pp. 99 y 100.

Nación Mexicana, cuya columna vertebral se distinguía por la igualdad, la dignidad, la libertad y la justicia. El también llamado Siervo de la Nación manifestó en su texto Sentimientos de la Nación veintitrés puntos, destacándose los siguientes: 5º Que la soberanía dimana inmediatamente del pueblo, el que sólo quiere depositarla en el supremo Congreso Nacional Americano, compuesto de representantes de las provincias en igualdad de números., 6º Que los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial estén divididos en los cuerpos compatibles para ejercerlos., 10º Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha., 11 Que los Estados mudan costumbres y, por consiguiente, la *Patria no será del todo libre y nuestra*, mientras no se reforme el gobierno, abatiendo al tiránico, substituyendo el liberal..., 12 Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, *que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto.*, 13 Que las leyes generales comprendan a todos sin excepción de cuerpos privilegiados; y que estos solo lo sean en cuanto al uso de su ministerio., 15 Que la esclavitud se proscriba para siempre y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud., 17 Que a cada uno se le guarden sus propiedades y respete su casa como en un asilo sagrado, señalando penas a los infractores., 18 Que en la nueva legislación no se admita la tortura., 23 Que igualmente se solemnice el día 16 de septiembre todos los años, como el día aniversario en que se levantó la voz de la Independencia y nuestra santa libertad comenzó, pues ese día fue el que se desplegaron los labios de la Nación para reclamar sus derechos con espada en mano para ser oída; recordando siempre el mérito del gran héroe, el Sr. Don Miguel Hidalgo y su compañero Don Ignacio Allende. Este documento fungió como base para la redacción del Decreto Constitucional de 22 de Octubre de 1814, expedido en Apatzingán, tierra cálida michoacana.

Los constituyentes de 1823- 1824 y los de 1856-1857 no asentaron en la Constitución respectiva normas que aliviarán las deprimentes condiciones de los individuos, para extinguir con ellas la pobreza, la ignorancia, la rapiña y el hurto, “sin embargo en la sesión del 7 de julio de 1856 y dentro de la circunstancia de debate en lo general sobre el proyecto de Constitución, el diputado Ignacio Ramírez formuló sus reflexiones acerca de la tarea y responsabilidad de los legisladores, recordando el cargo que se había hecho tangencialmente de que el proyecto en aras de ampliar las garantías individuales, dejaba sin garantías a la sociedad, lo que ocurrió en la sesión anterior”.⁵

El liberalismo primitivo reino en los años posteriores. Pocos años más tarde el 1º de noviembre de 1865, Maximiliano expidió la primera Ley del Trabajo de América, que realzo el sentido protector de los trabajadores, estableciendo condiciones favorables al trabajador, como la libertad en el trabajo, establecimiento de la jornada, descanso semanal, pago de salario en efectivo, libertad para comprar mercancías en las haciendas, el acceso libre de los comerciantes a ellas, desaparición de las cárceles privadas en las haciendas y prohibición de castigos corporales a los trabajadores, así como también la obligación de instalar escuelas en las haciendas para los trabajadores y para sus hijos, en las cuales hubiera más de veinte familias de trabajadores acasillados así como el establecimiento de un sistema de inspección para velar por el acatamiento de las normas.

La consolidación del Estado mexicano fue un proceso extenso, amargo y fatal; los primeros cincuenta años de vida independiente simbolizan la batalla por el control entre corrientes centralistas y republicanas; los grandes grupos de poder, conformados por la alta burocracia eclesiástica, la milicia y los terratenientes, favorecieron la desintegración, el desánimo y la frustración; los golpes de estado, disturbios, levantamientos, fueron constantes, la hacienda

⁵ OLVERA, QUINTERO, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, p.31.

pública decaía, la actividad económica se encontraba paralizada, y mientras el país contaba con un inmenso territorio, el resultado de todos estos factores atrajo la atención y el interés del Estado Norteamericano, que desde la llegada de su primer embajador, el cual tenía gran afán de adquirir territorio nacional, y nuestro gobierno no supo ni logró defender nuestro territorio nacional.

Debido a las críticas de algunos intelectuales nacionales, de influencia, fue posible que la iglesia perdiera cierto porcentaje de propiedades urbanas y rurales, logrando así la división del Poder del Estado y del Poder del clero, esto como consecuencia de una guerra de tres años, que todavía no culminaba cuando la conspiración imperialista europea, puso en jaque a la república; posteriormente los hombres de la reforma aliados de Juárez lograron restaurarla. Con la muerte del presidente en ejercicio de su mandato, fue posible que el general Porfirio Díaz, tomara el poder, este hombre estableció las bases con las que logró imponer un orden, empleando diestramente el poder del Estado, instauró un régimen político, el denominado presidencialismo, que incluso hoy en día es necesario vedar, empleó medidas económicas para asegurar la propiedad, el desarrollo de la industria y el comercio, concentró el poder, su lema fue “poca política, mucha administración”, se le imputa el mérito del orden en el país, por otro lado la población sencilla del pueblo, padecía una ausencia de respeto a su dignidad. Su administración se distinguió por establecer las bases de un desarrollo capitalista sin importar el costo, implantó una red de vías férreas, de telégrafos, de la primitiva telefonía, sistema bancario, de organización de comerciantes, en cuanto a las finanzas públicas, alentó la inversión extranjera directa en enormes cantidades, procurando sujetar el capital extranjero, toda esta política entrelazó los intereses de ambos países, convirtiéndolo así en héroe de la paz y gobernante ineludible, por otra parte no existió política social, tampoco se crearon estructuras políticas de manera democrática, ni se logró establecer un equilibrio entre desarrollo capitalista, político y social, provocando un atraso, que más tarde se convertiría de un conflicto electoral, en una revolución, es claro que su intención no fue causar

daño al pueblo mexicano, sin embargo se equivocó al especular que la República lograría el sosiego con una sola partida del extranjero, mientras que Madero fue igual de iluso al pensar que un cambio de titularidad en el poder resolvería dicha problemática, por su parte la clase media procedente del capitalismo mexicano, llenó de ideas a hombres de ambición y de acción, con los que el pueblo realizó la primera revolución social, tomando como estandarte la defensa de la Carta Magna.

El presidente Francisco I. Madero adquirió su fuerza y poder gracias al levantamiento de la voluntad popular, mismo que hizo resaltar los fuertes problemas nacionales, entre los cuales estaban la causa campesina, el problema de la tierra y del trabajo en el campo, los cuales generaron el respaldo al caudillo Emiliano Zapata que con la divisa de tierra y libertad, se aferraron a luchar para que los campesinos tuvieran una existencia digna resultado de trabajar la tierra con sus manos, Madero no entendió ese levantamiento social, los grupos de poder se angustiaron, y con el uso de la fuerza determinaron en la Embajada Norteamericana el destino y vida del mismo, el vicepresidente Pino Suárez corrió con la misma suerte. Ante un golpe de Estado, Venustiano Carranza quien fuera gobernador de Coahuila, con la proclama contenida en el Plan de Guadalupe, arranca con el primer movimiento social revolucionario, con el fin de defender la Constitución, respaldándose en el pueblo y fortaleciéndose con las esperanzas de cambio; resultando victorioso. Merced a las elecciones de 1916, se certifica formalmente el poder de Carranza y lo ejecuta desde la Presidencia de la República, requiere al constituyente, de los debates de Querétaro nace otra Constitución nueva, cuyo contenido refleja al resto del mundo, un cambio que simboliza toda una revolución en el Constitucionalismo, dejando de ser la Carta Fundamental jurídico-política, transformándose a partir de ese momento en un catálogo de decisiones jurídico-políticas y sociales fundamentales, que ponen de manifiesto el ser y querer ser nacional, siendo idea y esquema en el cual se une el concepto del binomio derechos del hombre-derechos sociales, como expresión de los derechos humanos, en este

documento fundamental se ratifica que la política y la economía deben estar al servicio del hombre, motivo por el cual las atribuciones y las funciones que en la misma se asignan a los órganos del Estado, solamente serán legítimas cuando persigan la justicia social. En la sesión del 23 de enero de 1917 que celebró el Congreso Constituyente de Querétaro, fue aprobado el único artículo del Capítulo Sexto de la Constitución denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, cuyo contenido se conforma de las Decisiones Sociales Fundamentales en materia de Trabajo, cuyos antecedentes normativos se hallan en varias leyes sobre accidentes de trabajo, expedidas por las legislaturas del Estado de México de 30 de abril de 1904 y del Estado de Nuevo León, de 9 de noviembre de 1906, iniciadas por los gobernadores José Vicente Villada y Bernardo Reyes; los decretos de Manuel M. Diéguez y de Aguirre Berlanga de 1914, las Leyes del Trabajo de Cándido Aguilar, gobernador de Veracruz de 1914 y 1915; las Leyes del Trabajo expedidas por el Gobernador Salvador Alvarado en Yucatán en mayo y diciembre de 1915, y otras más, así como las ideas propuestas en el Programa del Partido Liberal, redactado por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio J. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, publicado el 1° de julio de 1906 en San Luis Missouri, E.U., del cual sobresalen los puntos 21 a 33, los cuales conforman el apartado denominado “Trabajo y Capital”, donde se establece la necesidad de redactar leyes que fijen: una jornada máxima de ocho horas; un salario mínimo de un peso diario; así como leyes que regulen el trabajo a domicilio y el doméstico; establecer normas protectoras de la jornada y el salario, de igual forma las que regulen el trabajo de destajo y el salario de destajo; fijando a su vez la prohibición del trabajo a los niños menores de 14 años, así como normas que impongan medidas de higiene y seguridad en minas, talleres y fábricas; sobre las obligaciones patronales para brindar alojamiento y vivienda higiénicas a los trabajadores acasillados; normas sobre accidentes de trabajo así como la indemnización, normas que ordenen la nulidad de deudas de los trabajadores, pago de salario en efectivo, al menos una vez por semana, las que obliguen al pago de prestaciones devengadas a los trabajadores, además de las que

impongan penas y multas severas, a los patrones que no cumplan con las disposiciones protectoras del trabajo de los hombres, normas que prohíban las tiendas de raya, así como aquellas que regulen la contratación de trabajadores extranjeros en los talleres, fabricas y centros de trabajo, y las que prohíban la discriminación y que impongan la igualdad de trato en el trabajo, y finalmente las que regulen el descanso semanal.

Este documento influyó en los diputados constituyentes, especialmente en los miembros de la comisión redactora de las bases que integran el texto original del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Afirmó Alfonso Cravioto: “Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.

Es verdad que a partir de 1917, las Constituciones de los pueblos contendrían los derechos sociales del pueblo, elevados a categoría de Decisiones Sociales fundamentales, ubicadas en la Constitución como normas supremas, elevadas por encima del poder del Estado y de sus autoridades, obteniendo una igualdad jerárquica, proclamándose por primera vez en una Constitución los Derechos Humanos de los Campesinos y de los Trabajadores enaltecidos a la categoría de Decisión Social Fundamental; la base y fin de las instituciones sociales jurídicas y políticas ya no serían solamente las defensas y respeto de los derechos naturales del hombre y de ciudadano, sino además la realización de la justicia social; por ello, la propia Constitución que organiza los poderes y determina sus competencias, funciones y atribuciones, nace una forma de estado que sólo se justifica y explica en relación a cumplir y hacer cumplir la letra y espíritu de la Carta Magna, por ser el *desiderátum* de nuestro ser y querer ser nacionales.

Las decisiones sociales del trabajo, entre otras mas de esa índole, moldean la estructura económica, dado que la Constitución contiene los derechos sociales que tienen como fin Entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.⁶

1.3 Características.

Nuestro Derecho del trabajo se distingue de otras ramas jurídicas, debido a los motivos que le dieron vida y por las muchas funciones de las que ha sido objeto, puesto que sus características varían de acuerdo al país de que se trate y por lo tanto de su sistema jurídico, tomando en cuenta sus etapas política, económica y social. “la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matrices han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos”.⁷

1.3.1 Derecho de la clase trabajadora.

Se le atribuye este carácter dado que es un derecho que ve al hombre como un ser humano y no como una cosa, ponderando su salud, su dignidad, y su libertad, previendo su seguridad social, considerándosele así como una reglamentación clasista, puesto que vela por los intereses de la clase más vulnerable de la relación laboral; es decir la clase trabajadora, establece medidas de protección a sus derechos, facultando jurídicamente por primera vez a la clase social para luchar en contra de otra, y el Estado se ve

⁶ Vid. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I., DECIMA OCTAVA EDICIÓN, Porrúa, México, 2001, p.20.

⁷ *Ibidem*, p. 88.

comprometido a proteger a la clase más débil, puesto que de esta manera lo establece la legislación.

Sin embargo; Mario de la Cueva señala que “pese a que al principio el derecho del trabajo tenía como fin la protección de la clase trabajadora, luego de la constitucionalización de la Carta de Querétaro esa protección dejó de ser necesaria, no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual, con el capital y aun para luchar con el Estado protector de la burguesía, puesto que de aceptar que dicha disciplina tenga este carácter equivaldría a decir que la clase trabajadora requiere de esa tutela por ser una clase inferior”.⁸

1.3.2 La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.

Dado que el derecho del Trabajo, es un derecho evolutivo que se transforma a través del tiempo, atendiendo a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, y en base a las necesidades de la sociedad es que se le da este carácter, puesto que día con día va extendiendo su ámbito de aplicación, regulando así aspectos que anteriormente no se contemplaban en su legislación.

Se desconoce cual extenso pueda ser el auge de esta disciplina así como sus alcances, puesto que como señala Mario de la Cueva: “...la finalidad del derecho del trabajo de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora...”⁹

⁸ *Ibidem*, p.106.

⁹ *Ibidem*, p.92.

1.3.3 Garantías Sociales mínimas que el pueblo y el Poder Legislativo garantizan a los trabajadores en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Admitida por la doctrina y la jurisprudencia de nuestro país, esta característica establece que las bases o soportes del Derecho del Trabajo, son los mínimos derechos de los trabajadores reconocidos por la ley, los cuales pueden mejorarse mediante la contratación ya sea individual o bien colectiva, mismos que jamás podrán ser negados o disminuidos, se consideran sociales dado que su fin es proteger a la clase trabajadora y a sus integrantes. Esta característica se la atribuye debido a los aspectos que maneja, puesto que establece medidas protectoras a la clase trabajadora, procurando la protección de la misma, y cuyo objetivo es la justicia social.

Dentro de los preceptos que regulan este principio encontramos la fracción XXVII, del artículo 123 Constitucional, que establece: “Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: 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”. De igual forma la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, apartado “A” de la Constitución, lo contempla en sus artículos 5º, al señalar Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no se producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo... En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”. Por su parte el numeral 56 dispone: “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 raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.” Finalmente el artículo 69 establece: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

1.3.4 Irrenunciable e imperativo.

Por regla general se establece que todo derecho es susceptible de renunciarse, la excepción a esta regla la encontramos en el marco laboral, en tanto que, las normas de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, por ende este principio no aplica para los trabajadores, dado que el legislador estableció esta característica de irrenunciabilidad, como medio de protección para los mismos, a su vez, se considera imperativo, por que su observancia es obligatoria para sus destinatarios, pudiendo el Estado imponerla de forma coactiva si es necesario, dada la importancia de la función tutelar que reviste.

1.3.5 Reivindicador de la clase trabajadora.

En vista de que el Derecho del Trabajo busca restituir en sus derechos a los trabajadores, sujetos a la explotación capitalista a lo largo de la historia, es que se le da esta característica, ya que si nos remontamos a la esencia del artículo 123, podremos percatarnos de la expresión socialista que encierra, al pretender que el proletariado recobre sus derechos producto de sus actividades laborales, a través de socializar el capital.

1.4 Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.

Conforme al Diccionario Jurídico Laboral, “principio deviene del latín *principium*, que significa primer instante del ser, de la existencia, de la vida Razón,

fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos de una ciencia o arte. Máxima, norma, guía o aforismo”.¹⁰

El Derecho del Trabajo Mexicano, es una disciplina cuyo fondo se conforma de ideas filosóficas, éticas y jurídicas, que respaldan el sentido de sus instituciones y su esencia misma.

En palabras de Muñoz Ramón, los principios rectores del derecho del trabajo son “aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”.¹¹

Estas normas fundamentales de interpretación o suplencia de la Ley en el Derecho Laboral, tienen fundamento en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley, en sus Reglamentos o en los Tratados Internacionales aplicables que hubiere suscrito México, se aplicarán, entre otras disposiciones supletorias, los Principios que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 Constitucional.

1.4.1 La idea del trabajo como un derecho y deber sociales.

El artículo 123 Constitucional establece y reconoce este principio, al disponer que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, de igual manera la Ley Federal del trabajo lo contempla en su artículo 3º que señala: “el trabajo es un derecho y deber sociales...”

¹⁰ ALDAMA RAMÍREZ, Raúl, *Diccionario Jurídico Laboral*, PRIMERA EDICIÓN, Cárdenas editor y Distribuidor, México, 2002, p. 253.

¹¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del Trabajo*, T.I., Porrúa, México, 1976, p. 113.

Señala Mario de la Cueva “La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del estado de respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

En ejecución de estos principios, se dice en el art. 29 de la Carta, que el trabajo es un derecho y un deber social y que el hombre tiene derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual.

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”.¹²

Finalmente podemos decir que este principio establece la idea de trabajo como un deber que el individuo tiene con la sociedad, debido a las condiciones bajo las cuales debe prestar su actividad, pero a su vez la sociedad debe otorgar derechos al mismo, que le permitan gozar de la seguridad y certeza jurídica que el Derecho del Trabajo consagra.

¹² DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, pp. 108 y 109.

1.4.2 La libertad de trabajo.

La libertad de trabajo es un atributo esencial e intocable del trabajador, ya que si bien es cierto, su actividad debe ser desempeñada bajo ciertas condiciones, estas no pueden vulnerar su persona ni dicha libertad.

El artículo 5º Constitucional contempla este principio, al establecer que todo individuo tiene libertad para dedicarse a la actividad que prefiera, siempre y cuando la misma sea lícita.

Tal principio se ve reiterado en el numeral 123 de la Constitución, al afirmar que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”.

Incluso la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, reafirma el mismo, en su artículo 23 al determinar que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo....”

1.4.3 La igualdad en el trabajo.

La igualdad en el trabajo es uno de los fines primordiales del Derecho del Trabajo, y la falta de la misma ha sido una de las principales causas de muchos de los serios conflictos dentro de la historia, puesto que a lo largo de ella se ha luchado por alcanzar las mismas condiciones para todos los trabajadores.

Este principio va de la mano con el de libertad en el trabajo, dado que se perfecciona en el momento que ambos se presentan, dando lugar así a la esencia del Derecho Laboral, dicho principio se traduce en dar un trato igual a todos los trabajadores que presten la misma actividad, oficio o trabajo.

El artículo 123 Constitucional, Inciso “A”, párrafo VII, determina que “Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni

nacionalidad”, mientras que el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece que “ a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual”.

Por su parte la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, dispone en su artículo 23 que: ...“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”...

1.4.4 La estabilidad en el empleo.

Este principio nace como una idea de fuerza con el fin de brindar seguridad a la vida obrera, cuya meta es que el destino del hombre sea vivir sin temor mediante la firmeza de la relación laboral, puesto que la estabilidad en el empleo “otorga el carácter de permanente a la relación de trabajo, de la cual la disolución únicamente depende de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación”.¹³

Es una institución del Derecho del Trabajo, que constituye un derecho de la clase trabajadora, de manera que mientras perdure la materia del trabajo, el trabajador tiene derecho a conservar su empleo y a gozar de los beneficios que le correspondan como consecuencia del mismo, en tanto que así lo establece la Constitución en su artículo 5º, así como la Ley Federal del Trabajo en su numeral 32, debido a que posibilita a los trabajadores a separarse de su empleo, bajo la responsabilidad que su decisión conlleva, en cuanto a los daños y perjuicios que esta pueda producir si se ocasiona antes de cumplir el primer año dentro de la empresa, además de que conforme a lo dispuesto por el artículo 123, apartado “A”, fracción XXII, Constitucional el incumplimiento del contrato por parte del patrón, brinda a los trabajadores dos opciones legales,

¹³ *Ibidem*, p.219.

para demandar su cumplimiento, es decir mediante la reinstalación a su trabajo o bien la indemnización equivalente al importe de tres meses de salario...

De igual forma la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, consagra este principio en su artículo 23, al determinar que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo.” “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

Por lo tanto podemos decir que el principio de estabilidad se traduce como un derecho de permanencia concerniente a todo trabajador en su empleo, siempre que no exista una causa prevista por la ley que provoque la ruptura del nexo laboral o bien la extinción del contrato de trabajo, por consiguiente la estabilidad es un candado a la conclusión del mismo.

Finalmente el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, señala: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” Esta regla establece que en principio toda relación de trabajo se entiende celebrada por tiempo indeterminado o indefinido, salvo los casos expresamente previstos en la misma legislación, mismos que dependen de la naturaleza de la relación laboral, además el artículo 39 del mismo ordenamiento, determina: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

CAPÍTULO 2 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

2.1 Definición de estabilidad en el empleo.

El vocablo estabilidad proviene del latín *estabilitás*, que indica firmeza, solidez, consistencia; significa lo duradero, lo firme, lo permanente.

En Derecho Laboral, el derecho de estabilidad de los trabajadores en el empleo, constituye su parte medular, ya que sin él ninguna otra institución podría ser comprendida ni explicada, este principio es una Institución cuya finalidad consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y continuidad del vínculo laboral, puesto que el contrato de trabajo, posee “una acusada fuerza vinculante y una sólida tendencia a la continuidad, la cual sólo cede cuando la ley autoriza expresamente la utilización de fórmulas de contratación laboral por tiempo determinado”.¹⁴

El derecho de estabilidad nace en el Derecho Mexicano del Trabajo, surge por primera vez en la Asamblea Magna de 1917, en Querétaro, atendiendo a que no existe peor tiranía que la miseria, cuya causa más asidua es la ausencia o bien la pérdida del trabajo, que acarrea la falta de recursos para sostenerse el trabajador y su familia; por tal motivo mana así como una idea de fuerza, cuyo fin es dotar de seguridad a la vida obrera y garantizar que el destino del hombre esté exento de temor, ante la posible disolución de la relación de trabajo, de tal manera el Congreso Constituyente dio solución a uno de los principales males en materia laboral, al determinar como regla general la permanencia del vínculo laboral.

De esta forma la fracción XXII, fue aprobada por la Asamblea, e insertada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

¹⁴ CARRO IGELMO, Alberto José, *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1985, p.268.

publicada el 5 de febrero de 1917. El texto original de la decisión social en materia de trabajo y relativa a la estabilidad de los trabajadores en su empleo, fue el siguiente: “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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire por falta de probidad por parte 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.”

La estabilidad en el trabajo es un derecho reconocido a favor del trabajador, puesto que es él, quien puede renunciar a su empleo, en cualquier momento, respondiendo únicamente de los daños y perjuicios que pueda ocasionar a la empresa, si su renuncia la realiza antes de cumplir el primer año de servicios, además de que la ley le otorga y reconoce dos acciones, a través de las cuales puede exigir el cumplimiento del contrato, actualmente dichas acciones se encuentran consagradas en la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional antes descrita, así como en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48, que a la letra dice:”... 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.

De esta forma la estabilidad en el empleo consiste en brindarle a la relación laboral una duración firme, en la que el trabajador logre estar y permanecer en

su empleo indefinidamente, durante su vida laboral, resguardando dicha permanencia de la voluntad del patrón, pues la trascendencia del trabajador en su empleo le brinda seguridad y garantiza la continuidad de su salario y por lo tanto una vida digna.

Finalmente podemos definir a la estabilidad en el empleo como ese “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 circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”;¹⁵ el cual se integra por dos elementos esenciales, por un lado el derecho de permanencia que concede al trabajador, siempre y cuando éste cumpla con los deberes y obligaciones que la relación laboral requiere; y por otro, la defensa legal que le otorga, ante la arbitrariedad y el abuso del patrón, de tal manera que lo resguarda de la potestad o facultad legal de éste, impidiendo que pueda proceder injustamente, regulando así el derecho que el empleador posee para despedirlo, es por tal motivo que la estabilidad en el empleo se traduce en “el derecho del trabajador, jurídicamente protegido, a permanecer en su empleo durante toda su vida laboral, en tanto no exista causa justificada taxativamente determinada en la Ley para privarle del mismo”.¹⁶ Por estas razones se dice que la estabilidad en el trabajo, tiene una doble naturaleza, pues si bien es cierto se consagra como un derecho del trabajador a continuar en su empleo, mientras cumpla con sus obligaciones y no incurra en alguna de las causales establecidas en la Ley que ameriten su separación, también lo es, que dicha estabilidad es la base y protección del derecho de antigüedad que es otro de los principios esenciales en la vida del empleado, que a su vez constituye un puñado de derechos sumamente relevantes tanto en el Derecho Laboral como en la Seguridad Social, mismos que a falta de esta disminuyen o bien se desvanecen.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 219.

¹⁶ OLVERA, QUINTERO, Jorge, *op.cit.*, p. 129.

Dicho principio aplica para todo tipo de trabajadores incluso los sujetos a un contrato por tiempo determinado o bien para obra determinada, pues el patrón no puede concluir el vínculo laboral anticipadamente, ya que la ley contempla una vía jurídica eficiente para hacerlo efectivo, ya sea mediante la reinstalación obligatoria o bien a través del pago de la indemnización constitucional, atendiendo a la idea de que el hombre debe ser útil a la sociedad a la cual pertenece, utilidad que manifiesta a través de su trabajo, haciéndose de esta manera acreedor al derecho de demandar a la misma una ocupación en la que pueda desarrollarse, siendo deber del Estado garantizar al hombre por medio de la legislación, una ocupación estable, es decir un empleo en el cual permanezca toda su vida laboral, y por ende satisfaga incesante y permanentemente sus necesidades primordiales, y logre así alcanzar una vida digna, en base a su trabajo, puesto que éste constituye el patrimonio de la mayoría de los trabajadores, en tanto que configura el único medio de obtener los recursos indispensables para subsistir, lo cual demuestra que es imprescindible la protección de las leyes al trabajador, en vista de que la falta o pérdida del empleo, produciría su decadencia; sin embargo, dicha permanencia no significa que el trabajador este obligado a laborar con condiciones idénticas, ni en el mismo puesto, se trata mejor dicho de la permanencia y pertenencia que adquiere con la empresa o lugar de trabajo, las cuales deben subsistir por todo el tiempo que el trabajador sea capaz y apto, para seguir laborando, y a su vez no haya alguna causa establecida en la Ley, que justifique la privación de su trabajo y la conclusión de la relación laboral, lo cual demuestra que la estabilidad en el empleo es un freno para la conclusión arbitraria del contrato laboral.

La Ley Federal del Trabajo consagra el principio de estabilidad en los siguientes numerales:

“Artículo 35.-... las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

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

“Artículo 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”.

“Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

“Artículo 39.- si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia objeto del trabajo, la relación quedará prorrogada, por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

2.2 Modalidades.

Según la doctrina la clasificación de la estabilidad en el empleo comprende dos inclinaciones, de acuerdo a la posibilidad de terminar la relación laboral, puesto que es ahí donde interviene la voluntad del patrón, es por esto, que este principio regula la libertad de éste para concluir dicho vínculo, de tal manera se dice que existe la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

Se denomina estabilidad absoluta a aquella que impide totalmente al patrón, la atribución de concluir el vínculo laboral de manera unilateral, puesto que ésta solo admite la conclusión de dicho vínculo por causa justificada, la cual ha de

probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si el trabajador no está conforme con ello; es decir, cuando la disolución por voluntad del patrón es imposible, se está ante una permanencia vitalicia en el trabajo; sin embargo este tipo de estabilidad es casi inalcanzable, ya que, en algunos casos puede contrariar a la naturaleza de las cosas, o bien porque puede llevar a la pérdida de derechos humanos que ameritan el mismo respeto que los derechos sociales, en dichas circunstancias la disolución es justificada, dado que la naturaleza de las cosas atiende a la importancia de los principios supremos del Derecho.

Por su parte la estabilidad relativa es aquella que permite al patrón bajo ciertas circunstancias dar por terminada la relación laboral, cancelando la continuación del trabajador en su empleo de manera unilateral, respondiendo mediante el pago de la indemnización correspondiente.

Sin embargo, es necesario recalcar que esta tiene sus limitantes, puesto que la disolución del vínculo laboral está sujeta a causas justificadas, que atienden a la naturaleza de las cosas en relación a los Principios Generales del Derecho.

Dentro del Derecho Mexicano ambos tipos de estabilidad coexisten, esto es, por regla general, toda relación laboral impide la disolución de manera unilateral; es decir, por voluntad del patrón, de tal manera se está ante la estabilidad absoluta; sin embargo, la estabilidad relativa permite al patrón en determinados supuestos romper con el vínculo laboral, ya que permite eximir dicha protección a través de la reinstalación obligatoria, mediante el pago de la indemnización constitucional.

2.3 Protección.

La estabilidad de los trabajadores en el empleo...“es un derecho de éstos y al mismo tiempo es la protección jurídica al prestador de servicios subordinados

frente al abuso y arbitrariedad del empresario para cancelar sin motivo la relación de trabajo”.¹⁷

Se reconoce como un derecho, puesto que pretende alcanzar el equilibrio y la seguridad de los intereses sociales, dado que, la estabilidad para el trabajador se traduce en la permanencia y continuidad en su empleo, la cual le garantiza la obtención de su salario, mismo que le es indispensable para obtener su tranquilidad.

De modo que, este derecho sin protección se rebajaría a una simple declaración, sujeta a la buena voluntad del patrón, es por esa razón que ha de garantizarse la efectiva observancia de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, obligando al patrón a mantener estables a los trabajadores en su lugar de trabajo, respetando su derecho de pertenencia al mismo, y si bien este se negara a cumplir con dicha obligación la Ley determinaría la magnitud de la protección, como consecuencia de dicha estabilidad.

Nuestra legislación reconoce los siguientes mecanismos de protección:

- a) Otorga procesalmente a los trabajadores la acción de cumplimiento de la relación laboral; es decir, la reinstalación en el empleo, la cual obliga al patrón a reinstalar al trabajador en el empleo que desempeñaba, y en caso de no hacerlo, se hará acreedor a las medidas de apremio, con las consecuencias que establece la Ley, de manera que resguarda al trabajador, puesto que la permanencia en su empleo garantiza la seguridad y continuidad de la remuneración obtenida por la prestación de su servicio, misma que le permite satisfacer sus necesidades y las de su familia, por otra parte, en lo que al patrón se refiere le evita la pérdida de los empleados que cuentan con experiencia, pugnano por el buen desarrollo de las actividades económicas del mismo, así mismo protege

¹⁷ *Ibidem*, p.130.

a la sociedad, puesto que repara arbitrariedades socialmente injustificadas, tal como es la privación injustificada del trabajo, mediante la reposición del empleo.

En el Derecho del Trabajo Mexicano se acepta dicho sistema, puesto que la estabilidad se traduce en esa inmovilidad del trabajador en su empleo, de manera que la legislación de Trabajo Burocrático Federal, señala en su 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..., por su parte la fracción III del artículo 43 dispone: "... Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;..."

- b) Otorga el derecho de elección a los trabajadores, para reclamar jurídicamente, la reinstalación en su antiguo empleo o bien la indemnización constitucional si se está ante un despido injustificado, de modo que el trabajador elige alguna de las dos opciones. Si opta por la reinstalación, el trabajador ha de solicitar al Tribunal del Trabajo que obligue al patrón a reponerlo en su empleo, resarciendo así una arbitrariedad, es decir, al solicitar esta, el trabajador exige el cumplimiento del vínculo jurídico laboral que lo une con su patrón, sujetándose a las órdenes del empleador, requiriéndole el cumplimiento de la obligación que tiene de proporcionarle el empleo; por otro lado, si elige la indemnización, el trabajador consciente el despido, aceptándolo, mas no así el derecho que pudiera asistirle al patrón, siendo injusto el despido lesiona su dignidad, reclamando la indemnización mayor a la contemplada en la Ley, o sea que cuando esta es reclamada el

trabajador admite materialmente la disolución del vínculo jurídico laboral por causas atribuibles al patrón, debiendo indemnizarlo por el acto arbitrario que cometió en su contra. La fracción XXII del artículo 123 Constitucional establece que: “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 determinara 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;...

- c) Otorga al trabajador el derecho de solicitar a los Tribunales del Trabajo su reinstalación, facultando al juez para eximir al patrón de la obligación de reinstalar mediante el pago de una indemnización de tres meses, en caso de trabajadores con menos de un año de antigüedad en el empleo, en el servicio doméstico y trabajadores de confianza o bien si el trabajador trabaja directa y permanentemente con el patrón, tal como lo establece el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

2.4 Principios que la rigen.

Con la creación de la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, surge por primera vez en el mundo dentro de la legislación laboral, la estabilidad en el empleo, misma que representa un derecho para los trabajadores y un deber

para los patrones, de modo que toda relación obrero patronal, establece los siguientes principios:

- a) La duración indefinida de las relaciones laborales establece la continuidad y permanencia de los trabajadores en su empleo, atendiendo a que es el único medio de ingreso de los mismos, de manera que asegura la continuidad y permanencia de su salario, el cual representa el patrimonio que estos requieren para enfrentar sus necesidades, garantizándoles una subsistencia digna.
- b) La indisolubilidad de la relación de trabajo por parte del patrón, salvo causa justificada; esto en razón de que en las relaciones laborales el patrón siendo la clase poderosa podía romper la relación unilateralmente, dejando de lado los intereses del trabajador, motivo por el cual era necesario establecer ese equilibrio entre ambas clases, condenando la arbitrariedad en el vínculo laboral, en pro del respeto a la dignidad de las mismas.
- c) La estabilidad es el medio de defensa frente a los actos arbitrarios, dado que la Ley especifica las causas bajo las cuales puede ejecutarse el derecho de despido y separación, y establece la reinstalación o la indemnización como opciones para que el trabajador reclame el cumplimiento del contrato.

Estos principios son la vía para asegurar que la estabilidad sea respetada dentro de las relaciones laborales, puesto que la estabilidad es una norma que busca lograr la convivencia y armonía entre las clases sociales, mediante la implementación de un orden objetivo con la participación de todos los hombres sin importar la clase a la que pertenezcan.

2.5 La duración de la relación laboral.

La relación laboral nace en el momento que un individuo presta un servicio personal y subordinado a otro, a cambio de un salario, ahora bien, estas pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Según lo dispone el Artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo I”... 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.

La forma más frecuente de establecer una relación de trabajo es mediante un contrato, de igual manera la Ley lo contempla en el párrafo segundo del precepto legal antes señalado, al establecer: ... “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”.

Ahora bien toda empresa tiene como fin ejecutar una o varias actividades permanentes, de manera que uno de sus elementos imprescindibles, es su personal, sin el cual resultaría imposible satisfacer la producción demandada o bien la prestación del servicio ofrecido, de ahí que el derecho de estabilidad en el empleo, tenga como principio medular la duración indefinida de la relación de trabajo, debido a que la misma requiere ineludible y constantemente contar con trabajadores permanentes, a los que se denomina trabajadores de planta, sin los cuales es imposible el desarrollo habitual de las actividades de la misma, cabe aclarar que, si bien es cierto, cualquier trabajador es necesario para la empresa, hay actividades que no implican una necesidad permanente, los trabajadores que realizan estas actividades que no envuelven una constante necesidad para la empresa son denominados trabajadores eventuales, dado que la actividad que desarrollan es también una necesidad eventual.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica las relaciones individuales de trabajo en dos rubros, el primero se refiere a los trabajadores de planta, que a su vez se divide en trabajadores de planta permanentes y de planta por temporada, los cuales prestan sus servicios específicamente en empresas agrícolas, puesto que el patrón debe dar empleo a estos durante la siembra o cosecha, obligándolo a dar trabajo a los mismos labriegos que contrato el ciclo anterior ; mientras el segundo rubro se refiere a los trabajadores eventuales.

2.6 Terminación de la relación laboral.

La relación laboral puede terminar por consentimiento de las partes, por muerte de alguno de los sujetos de la misma, por consumación de la obra, por vencimiento del plazo fijado, por agotamiento del capital de inversión, o bien puede darse la conclusión colectiva de las mismas, por caso fortuito o fuerza mayor, por la disolución que ocurre cuando los sujetos rescinden el vínculo jurídico que los une por conducta culposa atribuible a la contraparte; por lo tanto, es evidente que una rescisión entraña una terminación; no obstante no toda terminación constituye una rescisión, por tal razón, cuando acontece una terminación culposa del vínculo laboral, se denomina disolución de la relación laboral, para diferenciarla de la terminación.

Es decir “la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁸

De modo que, el despido sería justificado o bien la separación motivada.

Por su parte, “la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho,

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 241.

independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.¹⁹

De manera que el patrón se ve forzado a justificar su determinación en caso de querer prescindir del servicio de su trabajador.

2.7 Responsabilidad en los casos de disolución de la relación laboral.

La disolución de la relación laboral, puede darse en forma de separación o a través del despido, ambos son derechos que pueden ejecutarse voluntariamente, a los que antecede una conducta culposa de la parte contraria.

El despido es un derecho sujeto a la presencia de causas que lo originen, el patrón puede ejecutar este derecho, exclusivamente cuando el trabajador realice conductas incorrectas dentro de la empresa.

Ahora bien se denomina despido justificado, a aquel que ocurre cuando el trabajador comete conductas culposas, de tal forma que el patrón puede ejercitar su derecho, por lo tanto la ejecución del mismo, se realiza conforme lo establece la Ley. Por otra parte se asigna el término despido injustificado, a aquel en el que el patrón ejerce este derecho sin causas que lo ameriten, como lo son, la realización de conductas del trabajador contrarias a la buena fe, a la lealtad y a la honradez, en relación a los derechos y obligaciones de las partes, consiguientemente la responsabilidad recae en el patrón, de modo que a los Tribunales del Trabajo, les compete resolver la controversia; de la misma manera el trabajador esta consentido a solicitar la separación si el patrón o sus representantes han ejecutado hechos o actos contrarios a la buena fe, la honradez y la lealtad, elementos que sostienen una relación laboral, es por esta razón que cuando se está ante una separación con causa o bien un despido que carezca de motivación, la responsabilidad es atribuible al patrón, misma

¹⁹ *Íbidem*, p.242.

que le amerita la obligación de solventar los salarios que el trabajador deje de recibir hasta el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelvan dicha controversia planteada por el trabajador, mismos que corresponden al perjuicio que este sufrió por el despido injustificado o bien por la separación motivada y de la responsabilidad patronal.

Dado que tanto el despido injustificado como la separación con causa, resultadas de conductas realizadas por parte del patrón, acarrearán un daño en el patrimonio laboral del trabajador, pues lesionan la estabilidad en su trabajo, constituyen su responsabilidad y por ende la obligación de resarcir el daño ocasionado; es decir, la pérdida del trabajo, de tal manera que la permanencia en el empleo es un derecho del trabajador que puede ser ejercitado, cuando el despido se ha realizado arbitrariamente, de modo que puede el trabajador exigir a su patrón, la reinstalación obligatoria; o bien, puede exigir el pago de la indemnización constitucional, misma que también contempla la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 48 que establece..."El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se le indemnice con el importe de tres meses de salario..., esto debido a que se considera el tiempo en el cual puede el trabajador obtener un nuevo empleo, mientras que, en tratándose de una separación la indemnización será rigurosa, pues de acuerdo con la legislación, será el pago de tres meses de salario y por regla general en el supuesto de relación laboral por tiempo indeterminado corresponde el pago de tres meses más el importe de veinte días de salario por cada año de la prestación del servicio, calculados con base al salario integrado del trabajador.

De lo anterior se advierte que tanto el despido injustificado como la separación con causa, fungen como frenos a la voluntad arbitraria del patrón, puesto que establecen un orden a su conducta e impiden que este realice acciones que afecten al trabajador, pues en ambos casos la responsabilidad recae sobre su persona, obligándolo consecuentemente a reparar el daño ocasionado por su actuar al trabajador, pugnando así por la estabilidad del trabajador.

2.8 La suspensión de la relación laboral.

La suspensión de las relaciones de trabajo es una institución reconocida por el Derecho del Trabajo, que en sus orígenes trajo una gran confusión ya que no se aclaraba en la Ley Federal del Trabajo de 1931, si esta aplicaba a las relaciones colectivas o a las individuales, dicha institución se encuentra vinculada entrañablemente a la estabilidad en el trabajo, en lo que a las relaciones individuales de trabajo, esta tiene como fin proteger al trabajador de los actos que podrían dar como resultado la disolución de la relación laboral.

En estricto sentido “la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”²⁰.

Dicha institución imprescindible del Derecho del Trabajo, creada en beneficio del trabajador, se consagra como un derecho de y para la clase trabajadora, el cual sostiene que en ciertos casos hay circunstancias ajenas al trabajador que lo imposibilitan para desempeñar su trabajo, y en presencia de estas el patrón no puede disolver el vínculo laboral, obligándolo a respetar los derechos de su empleado así como a reinstalarlo en su lugar de trabajo, cuando el motivo que lo impedía desaparezca; es decir, la suspensión de las relaciones de trabajo “es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio...”²¹.

En vista de lo anterior se advierte que el trabajador puede suspender la obligación de prestar su servicio, en determinadas circunstancias, siempre y cuando sean temporales, por causas ajenas a su voluntad o bien por razones

²⁰ *Íbidem*, p.234.

²¹ *Íbidem*, p.235.

que la Ley establece, partiendo del supuesto que reza “nadie está obligado a lo imposible”, siendo el caso de que el trabajador padezca una enfermedad, se encuentre privado de su libertad, este en prisión durante un proceso penal que concluya con sentencia absolutoria, desempeñando un cargo oficial de representación popular; o bien, si no cuenta con los documentos públicos necesarios para prestar tal servicio, de modo que mediante esta institución se protege la estabilidad en el empleo y se impide disolver las relaciones laborales.

En efecto podemos diferenciar la suspensión de la relación de trabajo de la disolución de la misma, atendiendo a su carácter temporal, pues para ser aplicada requiere de circunstancias que impidan al trabajador desempeñar su actividad en un tiempo determinado, de modo que una vez acontecido dicho lapso, el trabajador desempeñara nuevamente su servicios; mientras que en presencia de una disolución el trabajador no tiene la posibilidad de volver a desempeñar su labor.

La justificación de la suspensión dimana del doble carácter que envuelve, puesto que iría en contra del principio de estabilidad y resultaría injusto establecer que una causa temporal disolviera el vínculo jurídico laboral, no obstante, la falta de prestación por parte del trabajador no puede engendrar la obligación para el patrón de pagarle un salario.

La Ley Federal del Trabajo establece las causas justificadas de la suspensión de las relaciones de trabajo en su artículo 42, que a la letra dice:

“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 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 obró 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 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, 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”.

2.9 La substitución patronal.

Por regla general una empresa se constituye para operar permanentemente; no obstante puede ocurrir que ya sea, la propiedad de la empresa, su unidad económica de producción; o bien, la producción de sus bienes o servicios, sea transferida, entonces se está en presencia de la denominada sustitución patronal, que enuncia que la transmisión de estos derechos, no altera ni perturba de forma alguna la relación laboral ni provoca su disolución, debido a que la transmisión de la propiedad de la empresa no amerita el cese de sus actividades, de igual forma las relaciones de trabajo son de tracto sucesivo, y finalmente atendiendo a la naturaleza de los derechos laborales, y a su esencia estos se caracterizan por ser irrenunciables, de modo que la transferencia de la

propiedad, no requiere la transformación de las condiciones de trabajo ni su terminación.

Esta figura jurídico laboral, proviene de la legislación federal del trabajo del año de 1931, actualmente la Ley conserva esta institución, únicamente hubo una modificación en cuanto a la terminología puesto que la noción de contrato fue sustituida por relación de trabajo, de manera que partiendo de ahí el patrón sustituido deja de ser solidariamente responsable con el nuevo patrón; es decir, con el patrón sustituto.

Al respecto Mario de la Cueva señala: “Una de las cuestiones analizadas en la ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro del tomo 5950/35, consistió en la determinación sobre si la sustitución de patrono existe solamente cuando se presenta una transmisión de la empresa como totalidad o si se da asimismo en la hipótesis de la propiedad de una sucursal, según la terminología usada en la ejecutoria. La Cuarta Sala se inclinó por la segunda posibilidad, a cuyo efecto se explicó que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo, menos aún del derecho civil o del mercantil, prohíbe a una empresa transmitir (la propiedad) de una de sus sucursales, la que en el futuro será una unidad independiente, una empresa nueva. La Cuarta Sala vio desde entonces la diferencia entre los términos empresa y establecimiento, sancionada en la Ley nueva, lo que ha facilitado la solución del problema. Creemos que actualmente no puede existir duda de que la sustitución de patrono opera en relación con el establecimiento, siempre que éste satisfaga los requisitos del artículo 16. En la parte primera del considerando fundamental, la Cuarta sala sostuvo que la sustitución de patrono opera si hay una transmisión de la empresa como unidad total o de uno de sus establecimientos, pero que no existe si únicamente se efectuara la enajenación de una parte de maquinaria, útiles y enseres de la empresa, una distinción que es de gran importancia cuando se trate de la transmisión de un establecimiento, ya que en un caso hay una transmisión de la unidad económica o en uno de sus

establecimientos, que es unidad técnica en sí mismo, empresa o establecimiento que continuará funcionando en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, mientras que en el segundo caso, los bienes enajenados pasarán a formar parte de otra unidad económica”.²²

La Ley Federal del Trabajo vigente, establece la sustitución patronal, en el siguiente artículo:

“Artículo 41.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores”.

²² OLVERA, QUINTERO, Jorge, *op. cit.* p.p.141, 142.

CAPÍTULO 3 LAS INICITIVAS DE REFORMAS.

3.1 Iniciativa del Partido Acción Nacional.

El 18 de marzo del año 2010, los Diputados Federales y Senadores de la LXI Legislatura del H. Congreso de la Unión, a nombre del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, sometieron a consideración de esa H. Asamblea, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de manera que en la exposición de motivos correspondiente presentaron lo siguiente, en lo que a la estabilidad y las nuevas modalidades de contratación respecta:

La realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país.

El desarrollo industrial y comercial, a nivel nacional e internacional y los avances de la tecnología, requieren una legislación laboral moderna que contribuya al progreso de la Nación y a asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la producción.

*De acuerdo con los principales indicadores internacionales, la economía mexicana demanda acciones urgentes para alcanzar mayor productividad y competitividad. El índice de competitividad del Foro Económico Mundial, que incluye a 133 países, muestra que México ocupa la posición 115 en eficiencia y participación de la mujer en el mercado laboral”.*²³

²³Iniciativa de decreto de la Reforma Laboral, disponible en (http://www.boletin-infomail.com/reforma_laboral/) consultada.

Según el índice Doing Business del Banco Mundial, de 181 naciones, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido y en el lugar 98 en el índice de flexibilidad en los horarios laborales.

Los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios estructurales, como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores repercusiones económicas para ésta y las próximas generaciones.

La cada vez más creciente participación de la mujer en la vida laboral, el incremento del número de jóvenes que busca trabajo y el reconocimiento del activo laboral de las personas con discapacidad, ha transformado de manera cuantitativa, pero también cualitativa, las expectativas de empleo en nuestro país.

Por tanto, se requiere reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sin abandonar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para mantener incólumes los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo y de la previsión social. Consideramos que, a través de las reformas que se proponen, es posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, reformando únicamente la Ley Federal del Trabajo, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

La iniciativa que se somete a la consideración de esta Soberanía parte de cinco ejes rectores que podemos sintetizar en los siguientes términos:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos. Para ello, se propone:

i. Incluir nuevas modalidades de contratación individual.

ii. Limitar la generación de salarios vencidos (caídos).

iii. Eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años al momento del despido.

iv. Suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad.

v. Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.

vi. Vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.

...

Con base en lo anterior, la iniciativa pretende generar condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral, para propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo; el incremento de las capacidades y habilidades de los trabajadores y, con ello, mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

Además, busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.

Consideramos importante recordar que las reformas más recientes que ha tenido la Ley Federal del Trabajo datan del año 1980. Es decir, han transcurrido 30 años sin que la legislación laboral haya sido objeto de una revisión integral y profunda.

Esta parálisis ha propiciado que muchos de sus preceptos se vean rebasados por la realidad del mundo del trabajo.

Mientras que otros países han sido capaces de incorporar en sus legislaciones estrategias para propiciar mayor efectividad en las relaciones laborales, nuestro sistema jurídico sigue anclado en disposiciones que en buena medida resultan obsoletas.

Ante este escenario, la reforma laboral es una tarea impostergable.

En lo que a la propuesta se refiere los suscritos manifestaron lo siguiente:

1. No existe actualmente en la legislación un concepto incluyente de las condiciones mínimas que deben imperar en una relación laboral como lo es la noción de “trabajo decente” promovida por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999, que abarca las características que un empleo debe tener para considerar que cumple el mínimo de condiciones establecidas por la normatividad internacional.

Partiendo de la definición de trabajo decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo, se considera pertinente incorporar dicho concepto en la Ley Federal del Trabajo, considerando los siguientes elementos: respeto a la dignidad humana del trabajador; no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; acceso a la seguridad social; salario remunerador; capacitación continua para el incremento de la productividad; seguridad e higiene en el trabajo; libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; derecho de huelga, y contratación colectiva.

La incorporación de este concepto propio en la legislación, fortalece el principio fundamental de que la orientación de las normas de trabajo debe propiciar el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.

Se propone integrar en nuestra legislación cambios importantes en la contratación, como los períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, para adecuarse a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que actualmente privan en el mercado de trabajo, en donde las personas con el objeto de integrarse a la producción deben capacitarse y desarrollar nuevas habilidades. Con estos esquemas se abrirá el empleo a los jóvenes y mujeres que llegan cada año al mercado de trabajo. Estas propuestas permitirían romper el círculo vicioso en torno a que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo.

De 2001 a 2009, 27,270 jóvenes (14 a 24 años), en promedio, perdieron su empleo o suspendieron la búsqueda de alguno, pasando a la inactividad.

De acuerdo con las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en el 2009 había 764,827 jóvenes y 4'847,860 mujeres en el sector informal.

Sin embargo, se ha estimado necesario incorporar medidas para evitar los abusos que se dieron cuando existieron modalidades similares en la Ley de 1931. Dichas medidas consisten en 1) prever como obligación que los contratos correspondientes se celebren por escrito; 2) los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, 3) que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. Adicionalmente, se garantizaría a los trabajadores que prestaran sus servicios bajo estas modalidades, los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que laboren.

Esta modificación le permitiría al patrón contratar a personal con el perfil y habilidades que requiere, y contar con un tiempo prudente para constatar sus capacidades, sin que le implique un costo la terminación de la relación de trabajo.

Con esto se facilitaría el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, beneficiando, entre otros, a jóvenes sin experiencia o baja escolaridad que están disponibles para trabajar; jóvenes con carrera profesional e incluso con estudios superiores que carecen de experiencia laboral.

...

19. La capacitación constituye un instrumento clave para contrarrestar las tendencias excluyentes y mejorar las posibilidades de ocupación de los trabajadores mexicanos.

El vínculo entre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y la productividad y competitividad de las empresas, se traduce en un mejor nivel de vida para los trabajadores y sus familias, mayores rendimientos para las empresas y, por ende, en condiciones económicas más favorables para el país; por lo tanto, es indispensable propiciar que exista una mayor interrelación entre esos factores.

En virtud de lo anterior, la iniciativa considera pertinente realizar adecuaciones al marco jurídico relacionado con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, para incorporar en el capítulo respectivo el concepto de la productividad y la distribución de sus beneficios. También propone rediseñar los objetivos y las tareas que tendrían a su cargo las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. En paralelo a estas acciones, se plantean acciones desregulatorias para simplificar obligaciones administrativas y propiciar que las obligaciones de capacitación y adiestramiento sean entendidas como una inversión y no como una carga para la empresa, pues a mayor capacitación, mayor será la productividad, lo que indudablemente se traducirá en mejores salarios.

20. Se propone ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación que pueden establecerse en las diferentes ramas industriales y de servicios, y en los que participan representantes de los patrones y de los trabajadores, a fin de que propongan acciones para diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad de las empresas; vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas; estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad, y proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

...

33. La iniciativa modifica la denominación del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por Servicio Nacional de Empleo y fortalece sus facultades, con el propósito de que pueda proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

También se prevé que el Servicio Nacional de Empleo, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes, tomando en cuenta a los sectores productivos, establezca un régimen de certificación laboral, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos. Esta posibilidad permitirá a los trabajadores demostrar que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar determinadas actividades, a pesar de que carezca de la formación escolar correspondiente.

Por las razones expuestas y con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sometemos a la consideración del Honorable Congreso de la Unión la siguiente

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMAN** los artículos... 35; 39... de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

...

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.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.

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

El periodo de 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, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

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 patrón, 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 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, a juicio del patrón, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste.

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

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

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.

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.

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.

3.2 Iniciativa del Partido Revolucionario Institucional.

El día 10 marzo del año 2010, los suscritos Diputados Federales, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, sometieron a consideración de esa H. Asamblea, la Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente, de manera que en la exposición de motivos correspondiente presentaron lo siguiente, en lo que a la estabilidad y las nuevas modalidades de contratación respecta:

...

Frente a los cambios globales en la economía y la sociedad, los actores productivos y sociales en México hemos vivido un proceso de ajuste importante, pues las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes. Estas adaptaciones, sin embargo, han planteado un conjunto complejo de nuevos problemas que deben solucionarse de acuerdo al marco normativo vigente. Pero en muchos casos, este marco no los incluye, pues cuando fue redactado, muchos aspectos de la realidad eran diferentes, por lo que consideramos necesario actualizar estas partes de la legislación, para que normen la realidad de las condiciones económicas, sociales y humanas que hoy nos caracterizan.

Ello hace que sea necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo, que sin alterar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución política y los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo sea posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

Esta propuesta plantea la posibilidad de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, incluyendo nuevas modalidades de contratación

individual que permitirán a los jóvenes y mujeres que año con año se incorporan al mercado de trabajo, crear la experiencia que les requiere el mismo, no hay mejor derecho al trabajo que tener trabajo y no existe una lesión mayor a este derecho, que no poder tener trabajo, por no acumular experiencia para el mismo.

La iniciativa generará condiciones que permitan un desarrollo integral del empleo formal, propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo que les permita incrementar sus capacidades y habilidades y con ello, mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

Además, busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.

Se propone integrar a la Ley cambios importantes en la contratación, como son los períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y el trabajo de temporada, para adecuar a la empresa y a la oferta de trabajo a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que requieren los trabajadores para integrarse a la producción ya que deben capacitarse y desarrollar nuevas habilidades y sobre todo experiencia que les permita contratarse, ya que con estos esquemas se abrirá el empleo a los jóvenes y mujeres que llegan cada año al mercado de trabajo.

Ello se ha incluido también incorporándose medidas y candados para evitar posibles abusos que se dieron cuando existieron modalidades similares en la Ley de 1931 y que consisten en: prever como obligación que los contratos con estas modalidades se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y no puedan repetirse en

relación a la misma persona; que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión; que en estas modalidades de contratación, se garantice a los trabajadores las mismas prestaciones, derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que hayan laborado.

Estas modalidades que el mundo moderno ha contemplado en sus legislaciones del trabajo, permitirá al patrón contratar a personal con la experiencia y habilidades que requiera, o proporcionársela a él o a los trabajadores que contrate, contar con un tiempo prudente para comprobar sus capacidades, sin que le implique una responsabilidad la terminación de la relación de trabajo.

Con ello se facilitará el acceso al mercado laboral formal y la creación de empleos, beneficiando, entre otros, a jóvenes sin experiencia o baja escolaridad que están disponibles para trabajar; jóvenes con carrera profesional e incluso con estudios superiores que carecen de experiencia laboral.

...

En este sentido, la iniciativa que ponemos a su consideración, apoya de manera decidida a la empresa nacional, pues es la fuente de los empleos de los trabajadores, apoya la necesaria actualización en materia de innovación tecnológica y capacitación profesional en competencias laborales, a fin de elevar la productividad y la competitividad de la economía nacional, con el objetivo de que nuestro crecimiento económico, sea sustentable y nuestro desarrollo social equilibrado.

Por ello, partimos del criterio de que toda actualización, toda reforma a la LFT, debe ir en el mismo sentido de la letra constitucional, pues es la Constitución la que le otorga fundamento. De este modo, cualquier reforma, tiene que respetar los principios del Derecho al Trabajo establecidos en el Artículo 123 de la Carta Magna, que podemos resumir en tres principios básicos.

- *.Su carácter tutelar de los derechos de los trabajadores.*

- *La garantía de estabilidad en el empleo.*
- *La irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores.*

Una legislación laboral moderna, garantiza la equidad, garantiza el progreso de aquellos que arriesgan sus capitales y salvaguarda los derechos mínimos de los trabajadores, con lo que se establece que el crecimiento de la economía nacional, tiene como fin último el desarrollo de sus habitantes, siempre mediante el orden establecido en los artículos 25, 26 y 28 constitucionales, que fundamentan la economía mixta, la rectoría del Estado, la libre competencia y el carácter social del desarrollo económico.

La presente Iniciativa se propone actualizar diferentes aspectos de la legislación del trabajo, para reforzar la certeza jurídica de los participantes en el mercado laboral, trabajadores y patrones, respecto a las regulaciones que en la materia rigen en México, sin vulnerar la letra y el espíritu del Artículo 123 constitucional.

Además, buscamos modernizar la legislación laboral para posicionar a nuestro sistema productivo entre los más competitivos del mundo, a fin de que la ley promueva la elevación continua de la productividad, establezca los mecanismos para su medición y reparto, sobre la base de la capacitación profesional de los trabajadores y el posicionamiento competitivo de las empresas.

La presente iniciativa, se elaboró considerando, por un lado, los cambios en la realidad económica y, por otro lado, respetando los derechos de los trabajadores, que constituyen logros históricos en su búsqueda de justicia social.

Adicionalmente, se pensó como un elemento dinamizador del mercado laboral, para impulsar la productividad laboral y el posicionamiento competitivo de las empresas que operan en México, así como la creación de empleos formales en la economía y abrir las posibilidades a los jóvenes y mujeres que llegan

anualmente al mercado de trabajo de crear experiencia laboral que les permita tener trabajo y derecho al mismo.

En lo que a la propuesta se refiere los suscritos manifestaron lo siguiente:

Este Proyecto de Iniciativa reitera el marco conceptual del trabajo impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, mismo que postula la necesidad indispensable de que el progreso material y el crecimiento económico no se contrapongan al avance y el desarrollo en que vive y trabaja la mayoría de la población nacional.

En buena medida, en México, varios de los contenidos del trabajo digno ya se encuentran contemplados en la legislación, pero es necesario agregar los contenidos relacionados con la no discriminación y la ampliación de derechos.

Podemos resumir los contenidos del trabajo digno en:

- *Empleos de calidad y en cantidad suficiente.*
- *Ingresos adecuados.*
- *Seguridad en el empleo.*
- *Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.*
- *Con respeto a los derechos de los trabajadores.*
- *Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.*
- *Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.*
- *Con diálogo social y tripartismo.*
- *Con protección social en el empleo y en la sociedad.*
- *En condiciones de libertad.*
- *Con equidad para todos los miembros de la sociedad.*
- *Con dignidad*

Por ello, un primer paso en esta iniciativa que aspira a modernizar realmente la legislación del trabajo, contiene la definición de trabajo digno, entendido como aquél en que se respeta plenamente la dignidad del trabajador, que no admite discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; que promueve el acceso a la seguridad social y que regula el salario remunerador y justo, derivado del esfuerzo diario de los trabajadores.

Es condición para el trabajo digno, que el trabajador esté actualizado, que reciba capacitación pertinente a su área de desempeño, para apoyar sólidamente el incremento de la productividad como una de las fuentes de crecimiento de los ingresos del trabajador, y contribuir así a la competitividad de las empresas.

...

La modernización de la Ley Federal del Trabajo implica atender un aspecto de la evolución global de la realidad sociotécnica de la producción que en nuestro país ha derivado en la introducción y desarrollo de nuevos métodos de organización de la producción y del trabajo que no están contemplados por la ley vigente, de hecho en el texto de la ley, no se alude al tema de la productividad laboral, por ello, se propone en la presente iniciativa, establecer la indisoluble relación entre productividad y capacitación profesional en competencias laborales.

Se adecuan diversos artículos referentes a la obligación patronal de proporcionar capacitación de manera permanente a sus trabajadores, extendiéndose la obligación de recibirla a los trabajadores, quienes no podrán negarse a tomar la capacitación, salvo que demuestren poseer la competencia a la que se refiera el curso de capacitación. En este tema se amplían las competencias de las instancias actualmente existentes en materia de capacitación, en los diferentes niveles tanto internos como externos a las empresas, para que conozcan del tema de productividad y avanzar en la vinculación de estas temáticas estrechamente relacionadas.

Por otra parte, se amplían las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y se incluyen en ellas las de elevación de la productividad, constituyéndose en Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación Profesional integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y que tendrá la obligación de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación, así como la de proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patrones. Estas comisiones podrán proponer las medidas acordadas por los comités sectoriales de productividad y capacitación, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.

Como un tema complementario a la capacitación y adiestramiento, está la formación general del trabajador y la necesaria elevación de su nivel de estudios, para lo cual se establece expresamente la obligación de las empresas para que apoyen y den facilidades a los trabajadores que deseen terminar sus estudios, ya sea por medio de acuerdos directos con los mismos trabajadores o con la intervención de su sindicato.

Se introduce en esta iniciativa, un concepto de productividad, su medición y reparto de los beneficios. Se trata de un concepto que tiene la ventaja de que ya ha sido aceptado por trabajadores y patrones. Es bien cierto que el país exige a sus actores productivos ser más eficientes y elevar de manera continua e innovadora los niveles de productividad para optimizar costos y lograr mejores condiciones para la competitividad, pero elevar la productividad no significa a cualquier costo, por ello mismo, en esta iniciativa se propone que el incremento de la productividad en las empresas no podrá basarse en formas de sobreexplotación de los trabajadores o en la pérdida de derechos de estos últimos, especificados en esta Ley y sobre todo, aquellos referentes a

condiciones de trabajo y prestaciones laborales. En todo momento se tratará de llegar a acuerdos en los que las dos partes se beneficien.

...

En mérito de lo expuesto se somete a consideración del Pleno de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el siguiente proyecto de

DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Único.- *Se modifica... el artículo 35; se modifica el artículo 39; se adicionan los artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E y 39-F;... de la ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:*

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.

Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.

Artículo 39-A.- En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de 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 patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

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 patrón, 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 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 patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

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

Artículo 39-D.- Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón.

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.

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.

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.

Atendiendo a lo anterior podemos inferir que las presentes Iniciativas plantean un modelo alejado de los ideales plasmados en el artículo 123 Constitucional, el

cual pugna por la justicia social y establece los derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que la nueva modalidad de contratación de “capacitación inicial” rompe con los esquemas establecidos por el Derecho del Trabajo, en cuanto al principio de estabilidad de los trabajadores en su empleo se refiere, dado que resulta inadmisibles pretender que esta nueva forma de contratación sea favorable para los mismos; mucho menos lo es, si las citadas iniciativas facultan al patrón a dar por terminada la relación laboral, por el simple hecho de no considerar apto al trabajador; o bien por no estar satisfecho con su desempeño, eximiéndolo de toda responsabilidad, aunado a esto, encontramos el hecho de que de aprobarse éstas, los trabajadores sujetos a esa nueva modalidad de contratación estarían a prueba por un periodo de tres meses o seis meses según sea el caso, con el objeto de adquirir conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que serán contratados, de tal forma que, transcurrido dicho periodo el trabajador no cuenta con garantía alguna de conservar su empleo, puesto que como ya se ha dicho el patrón puede dar por terminado el vínculo laboral, sin ninguna consecuencia jurídica para él, dejando de lado el principio de estabilidad, cuya esencia es que el hombre viva libre del temor que le produce el saber que la permanencia en su empleo, mismo que representa el único medio de sustento propio y de su familia, esta sujeta a juicio de otro, de ser así el trabajador quedaría en un estado de indefensión al no contar con ningún medio de defensa, para oponerse a tal acción, ahora bien, es verdad que la realidad social actual es muy distinta a la de hace treinta años, y que la legislación debe adecuarse al momento presente, pero tal adecuación debe ceñirse a los principios del Derecho del Trabajo, y beneficiar y tutelar a ambas partes de la relación laboral, para así cumplir con el principio de equidad, que es base de nuestro Derecho Laboral Mexicano, y lograr el equilibrio entre los factores de la producción, y, además; si tomamos en consideración que tanto la capacitación como el adiestramiento, son derechos de los trabajadores, y obligación de los patrones, consagrados y reconocidos por la propia Ley, resulta entonces innecesaria la implementación de este tipo de contratación, puesto que la misma es muy clara

al respecto cuando manifiesta en su artículo 132 “Son obligaciones de los patrones; fracción XV. “Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.” E igualmente este precepto nos remite al artículo 153-A que establece: “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.” Además de los sucesivos que regulan dicha obligación.

Finalmente es fundamental y necesario resaltar el hecho de que la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía en su artículo 218, el denominado contrato de aprendizaje, como “aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.”, este contrato fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo vigente, por considerarse una institución fraudulenta, así como un medio de explotación de los trabajadores, debido a que imponía mínimas obligaciones al patrón, además de ser en sí misma una mera simulación, pues en la realidad constituían verdaderas relaciones obrero patronales, a través de las cuales se vulneraban totalmente los derechos del trabajador, por consiguiente y en base a lo anterior se concluye que la modalidad hoy denominada capacitación inicial, es una replica del antes denominado contrato de aprendizaje, lo que representa un retroceso en los derechos de los trabajadores y una regresión de la legislación, que de aprobarse traerá consecuencias, violatorias y negativas para la clase trabajadora.

CAPÍTULO 4 REGRESIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

4.1 El Congreso Constituyente de Querétaro.

Como ya se ha dicho “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 circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.²⁴

Creada por la Asamblea Magna de 1917, la idea de estabilidad surge por vez primera en el mundo, en Querétaro, atendiendo a las palabras “La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia”.²⁵ pronunciadas por Heriberto Jara en su discurso del 26 de diciembre de 1916, en la Asamblea Constituyente, la naturaleza de estas palabras envuelve la idea de fuerza cuyo fin es dotar de seguridad a la vida obrera, procurando así que el hombre logre vivir una vida libre de temor.

Mario de la Cueva dice que la estabilidad en el trabajo, “apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque 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

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.* p. 219.

²⁵ Dávalos, José: *Notas al libro La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, de RUSOMANO, Mozart Víctor.* UNAM, 2ª edición, México, 1981, p.41.

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.

“Son muchas y muy hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo: la certeza del presente y del futuro dignifican al trabajador porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia. A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social, que se mencionan en el artículo segundo de la Ley, se añade la idea de libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios clave de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones. Y si se mira hasta el fondo de las ideas para encontrar su efecto último, se verá que ahí está la idea de la igualdad, porque quien defiende su derecho con dignidad y libertad, es igual del otro”.²⁶

De manera que el derecho de estabilidad en el empleo, tiene su origen en el Derecho Mexicano del Trabajo, puesto que el Congreso Constituyente de 1917, con dicha aportación a la cultura jurídica universal, fragmentó la estructura tradicional de las normas esenciales, dando así un nuevo concepto de derecho y de Estado. En la Carta Magna de 1917, se proclamaron decisiones sociales fundamentales, además de jurídicas y políticas, tales como: el derecho a la educación, a la salud, a la tierra, así como el derecho del trabajo y de la seguridad social, excelentes manifestaciones de los derechos humanos.

De los debates realizados en Querétaro surgieron la idea y concepto de la llamada estabilidad de los trabajadores en su empleo. De manera que en la

²⁶ DE LA CUEVA, MARIO, *op. cit.* p.p. 219, 220.

sesión del 27 de diciembre de 1916, el diputado, Ingeniero Porfirio del Castillo, creó conceptos de suma relevancia en cuanto a la duración del contrato de trabajo, exponiéndose por primera vez el término Estabilidad en cuanto a los trabajadores se refiere, describiéndola como una institución fundamental y nuclear comprendida en la Constitución del nuevo derecho de los trabajadores, al expresar: “Yo no estoy de acuerdo con los contratos obligatorios, porque los estimo peligrosos. Estad seguros, señores diputados, de que si aprobáramos esa determinación que obliga a los trabajadores, forjaríamos los eslabones de una cadena, que se añadirían año con año, para mantener al pueblo en una práctica esclavitud, pues esos contratos, indudablemente, sólo serían favorables para los capitalistas... Además, señores, esos trabajadores obligados a permanecer forzosamente un año en las fincas de trabajo, se les sujetaría a todas las humillaciones... Hablar de contratos entre propietarios y jornalero, es hablar de un medio para asegurar la esclavitud.”

“...No resultarían necesarios ni resultarían equitativos esos contratos, que sólo garantizan los intereses de los capitalistas, quienes ya tienen la justicia de su mano y elementos de defensa. *Si se quisiera que los contratos fijen también la estabilidad del trabajador*, tampoco resultaría necesario...Yo no acepto el contrato obligatorio ni por un año, ni por un día, ni por un minuto...nuestros trabajadores siempre procuran ser constantes y ser respetuosos con sus compromisos. *En consecuencia, resultarían perfectamente inútiles e innecesarios los contratos obligatorios para los trabajadores*...Si el capital, pues, quiere trabajadores que cumplan con su trabajo y con sus compromisos y que no le abandonen, el secreto consiste en tres razones: primera, en que el capitalista sepa tratar bien a sus trabajadores, que les dispense las consideraciones a que tiene derecho; que les considere como gentes, que los respete... que sepa imponerles una jornada justa, un trabajo compatible con sus energías y no les explote como a las bestias, ...además, de la consideración de gente, además del trabajo justo y equitativo, encuentre la justa remuneración y encuentre que ya no se roba su trabajo, sino que de una

manera equitativa se le remunera. Entonces estad seguros (que los trabajadores), nacerán y morirán en la propiedad del patrón...”; enseguida intervino el diputado Fernández Martínez y expreso: “...creo señores diputados, convencido por la brillante oratoria del compañero que me ha precedido... que tiene verdadera razón, y por tal motivo yo suplico... que en el proyecto se diga: se declaran ilícitos todos los contratos por tiempo determinado.”

En la sesión del 13 de enero de 1917 del Congreso Constituyente, se dio lectura al proyecto que presentara la Comisión encargada de redactar las bases fundamentales en materia de trabajo, en la sesión de 23 de enero del mismo año dio cuenta el secretario de la Comisión de Constitución del dictamen correspondiente proponiendo que en la sección relativa se denominara al Título de tales bases “Del Trabajo y de la Previsión Social”, denominación debida al Presidente de tal Comisión de Constitución, don Francisco J. Mujíca. El diputado Victoria propuso entre otros la dispensa de trámite y se pasó a votación, aprobándose en su turno la fracción XXII sin provocar discusión alguna, quedando inserta en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada con fecha de 5 de febrero de 1917.

El texto original de la decisión social en materia de trabajo y relativa a la estabilidad de los trabajadores en su empleo, fue el siguiente: “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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire por falta de probidad por parte 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”.²⁷

²⁷ OLVERA QUINTERO, Jorge, *op.cit.* p.p. 120, 121, 122.

De lo anterior podemos deducir que el Congreso Constituyente tenía claro el fin que persigue el principio de estabilidad, pues se advierte de los debates antes citados, que ésta tiene por objeto brindar protección a los trabajadores, quienes consolidan la parte vulnerable de la relación laboral, resaltando que es el sector capitalista quien cuenta con bases y medios de defensa, y siendo el Derecho Laboral, el sistema regulador de dichas relaciones, carecería de igualdad, al desproteger a los trabajadores, rompiendo así con el equilibrio que él mismo pretende lograr entre el capital y el trabajo.

4.2 El Artículo 123 Constitucional.

En vista de las muchas necesidades constantes de los trabajadores y en busca de lograr la justicia social se creó el artículo 123 Constitucional, forjado en aras del Derecho Laboral.

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre, y bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del art. 5° del Proyecto. El secretario dio lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Éstas, relativas al principio de la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: “la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los

niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario.

Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro Derecho del trabajo.

La discusión a propósito del art. 5° abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. Como acertadamente lo subrayó Cravioto, uno de los “carrancistas” fieles, no importaba que los oradores se inscribieran en “pro” o en “contra”. En realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor, la única oposición seria fue la del primer orador, Fernando Lizardi, quien años después fuera maestro de derecho constitucional en la UNAM. Para Lizardi, “este último párrafo donde principia diciendo: << La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas>> le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el art. 4° garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si éstas son las limitaciones a la libertad de trabajar, era natral que se hubiera colocado más bien en el art.4° que en el 5°, en caso de que se debieran colocar; pero en el art.4° ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode” (Diario de los Debates, t. I, p.972).

La frase de Lizardi, que ha quedado incorporada definitivamente a nuestra historia constitucional, fue objeto de agudas críticas. En algún momento el diputado obrero Von Versen llegó a decir que “si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30 ¡bueno!” (t. I, p. 984) y Fernández Martínez, en la sesión del día 27 de diciembre, agregaría: “Pues bien, señores, si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevaron al

Calvario, señores, Cristo no hubiera sido asesinado” (t. I, p. 1009), lo que provocó risas y aplausos.

Salvo la intervención del diputado Martí, quien se inscribió en contra del dictamen, y atacó un texto inexistente, al grado que Múgica, miembro de la Comisión, lo puso en evidencia, la discusión se llevó en un plan de altura. Claro está que abundaron los discursos floridos, los ataques a los abogados, y aun los ataques directos entre los diputados, como los que sufrieron el propio Martí y Palavicini, éste último a manos de Gracidas, pero en conjunto se produjeron unas sensacionales jornadas constituyentes.

El problema comenzó, a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto. Criticadas por Lizardi y a medias por Martí –en realidad éste no sabía por dónde andaba- Jara intervino para defenderlas. Especialmente, el ilustre veracruzano insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución. “...yo estimo -decía Jara- que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro...” (t. I, p.978). Victoria, el brillante diputado por Yucatán, el estado socialista donde el general Alvarado había puesto en vigor la ley del trabajo, tomó después la palabra en contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc...” (t. I, pp.980-981).

Zavala intervino después para defender el dictamen, por lo que hacía a las cuestiones laborales y propuso se votara por partes. Von Versen se produjo en contra, en virtud de que consideraba inconveniente para los trabajadores el año de duración fijado al contrato de trabajo.

En la misma sesión inicial, tomó la palabra Manjarrez. Habló de la diferencia entre revolución política y revolución social. Mencionó que, en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social. Puso el ejemplo de la ley sonoreense que creó la Cámara de Trabajo. Y pidió que se dictara, no un solo artículo, “sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna” (t. I, p.986), que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Múgica, éste como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123. Después Gracidas, con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y del derecho de huelga; Cravioto, “renovador y anarquista”, al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, el vilipendiado “monseñor”, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por instrucciones de Carranza, y proponer que pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Múgica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5° y se preparara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro en favor de los trabajadores.

La propuesta de Macías fue aceptada. De inmediato se integró una comisión redactora que presidida por Pastor Rouaix, secretario de Fomento del primer jefe estaba, además, además, integrada por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, liberado por la

Revolución de la prisión de San Juan de Ulúa, Luis Manuel Rojas, presidente del Congreso, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. Participó también en los trabajos el general y licenciado José I. Lugo, jefe de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, según se señaló en la exposición de Motivos que la Comisión hizo del Proyecto (Derechos del Pueblo Mexicano, t. VIII, p.623).

El Proyecto fue terminado el 13 de enero. Además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentada las de otros 46 diputados que, o habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral, como acertadamente menciona Trueba Urbina (p. 96).

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del art. 5° como el del art. 123. El primero fue modificado a instancias de la comisión y, de inmediato empezó la discusión.

En rigor, ya no se repitieron las intervenciones de los días 26,27 y 28 de diciembre. De todas maneras intervinieron algunos diputados: Rodiles, para plantear una cuestión relativa a los tribunales de Menores, que con muy buen juicio Terrones pidió se declarara fuera de la cuestión y Cano, diputado obrero, quien expresó su temor de que la fracción XVIII, relativa a las huelgas ilícitas, fuera motivo de represión en contra de los obreros.

La intervención de Cano produjo un pequeño revuelo. El diputado Aguirre Escobar, quien había sido Presidente del Segundo Consejo de Guerra que condenó a muerte a Velasco, el líder electricista, tomó la palabra para justificar

su actuación, en razón de que Cano había hecho referencia a ese inicuo proceso. Martí -no podía ser menos- intervino para apoyar la política represiva de Carranza y Cano le replicó defendiendo, quizá con poca fortuna, el derecho de huelga. Terciaron Ugarte, Victoria, y, especialmente, Jara, para defender el dictamen y explicar a Cano sus alcances. Después de otros diputados – Palavicini y De la Barrera- intervino Múgica, siempre preciso y ponderado, para aclarar por qué la Comisión había modificado el Proyecto, en el sentido de que la huelga no tendría por objeto “realizar la justa distribución de los beneficios”, sino “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital” (t. II, p.854).

La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida. El mismo día, por la noche, se reanudó con la presencia de 152 diputados. Continuó la discusión sobre algunos puntos. Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraído los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios. Se rechazó una proposición de Gracidas para que se incluyera en el transitorio una disposición relativa a la validez de los contratos de trabajo hechos hasta la fecha.

Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el art. 5º, el capítulo de trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.²⁸

²⁸ Vid. DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1999, p.p. 343-347.

Luego de varias reformas y adiciones el texto del artículo 123 Constitucional fue aprobado por el Congreso Constituyente quedando como sigue:

“Título Sexto.

“Del Trabajo y de la previsión social.

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

“I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

“II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

“III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

“V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

“VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para

satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

“VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

“IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

“X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

“XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

“XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y

ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

“XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no sea menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

“XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que establezcan las leyes;

“XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegiarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los

derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

“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 importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte 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;

“XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

“XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

“XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

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

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, caverna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en la leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

“XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

“XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”

4.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como consecuencia de un agudo proceso de elaboración, precedida de ciertos proyectos y en base a un código federal del trabajo, surge la denominada Ley Federal del Trabajo, aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el Gobierno tenía planeada la reforma de los arts. 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un *Proyecto de código federal del trabajo*. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder legislativo un *Proyecto de código federal del trabajo*, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía *el principio de la sindicalización única*, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del *arbitraje obligatorio de las huelgas*, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la frac. XXII de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo *Proyecto*, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y

al que ya no se dio el nombre de código, sino de *ley*. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.²⁹

La relevancia de la citada Ley se basa en tres instituciones fundamentales que se han convertido en una herramienta para el progreso de la clase trabajadora, mediante las cuales se ha logrado la paz social, dentro de un desarrollo de las relaciones obrero patronales.

- a) El sindicato;
- b) La contratación colectiva, y;
- c) El derecho de huelga.

Esta Ley se divide en once títulos:

Título primero. Disposiciones generales.

Título segundo. Del contrato de trabajo.

Título tercero. Del contrato de aprendizaje.

Título cuarto. De los sindicatos.

Título quinto. De las coaliciones, huelgas y paros.

Título sexto. De los riesgos profesionales.

Título séptimo. De las prescripciones.

Título octavo. De las autoridades del trabajo y de su competencia.

Título noveno. Del procedimiento ante las Juntas.

Título décimo. De las responsabilidades.

Título undécimo. De las sanciones.

Teóricamente contaba con 685 artículos; sin embargo contenía muchos más, dado que se le añadieron los correspondientes al salario mínimo y a la

²⁹Vid. DE LA CUEVA Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I.DECIMA OCTAVA EDICIÓN, Porrúa, p.p. 53, 54.

participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas contenidos en los artículos 100-A a 100-U; así como los referentes al trabajo de las mujeres y de los menores establecidos en los artículos 110-A a 100-L y finalmente los artículos 132-bis a 159-bis que versaban sobre las tripulaciones aeronáuticas.

Sin embargo; con el paso del tiempo se originó un excesivo desequilibrio en la situación económica de los trabajadores, pues si bien es cierto la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o se han sumergido en él, también lo es que ellos no han gozado de los beneficios de los mismos.

De tal manera que el Ejecutivo ha creado otros instrumentos legales que se adapten a las necesidades existentes.

Dicha Ley constantemente reformada y adicionada, se mantuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, entre las concurridas reformas, una de las más importantes fue: “Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la “relación de trabajo”.³⁰

4.3.1 Contrato de Aprendizaje.

En la antigüedad el aprendizaje fue un elemento esencial en la construcción de los gremios, y por mucho tiempo represento la manera de obtener un empleo, hoy día ha decaído, dada la evolución de la tecnología empleada en la formación profesional impartida en los centros de trabajo.

El artículo 218, de la Ley en cuestión, establecía el contrato de aprendizaje como: “aquel en virtud del cual una de las partes se

³⁰ DE BUEN L. Néstor. *Op.cit.* p.370.

compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.

En este tipo de contrato la enseñanza del patrón, así como el pago de una retribución conformaban el objeto, mientras que por parte del aprendiz lo era la prestación de su servicio personal. En él debía señalarse el tiempo por el cual se proporcionaría la enseñanza.

La retribución referida en el mismo, frecuentemente era menor al salario mínimo y además dependía del periodo de aprendizaje. Carente de reglamentación, dicha remuneración podía constituirse a manera de alimentos y vestido según lo disponían los siguientes preceptos:

“Artículo 220.- El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje”.

“Artículo 224.- Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz:

...

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otra cosas.

...”

Conforme lo señalado en el artículo 221 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el patrón tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al 5 por ciento de la total de los trabajadores de cada oficio que le prestara servicios, con excepción del caso de que en la empresa sólo trabajaran veinte personas de cada oficio, entonces debía admitir por oficio, por lo menos, un aprendiz.

“Artículo 221.- Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este Título.

Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación”.

No se establecía un número máximo de aprendices, tampoco se fijaba la edad que debían tener, estos eran explotados y se cometía fraude a la Ley, ya que en la realidad la mayoría de estos aprendices eran en la práctica empleados como trabajadores.

De acuerdo a la fracción V del artículo 224, de dicha Ley, estos aprendices tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa.

“Artículo 224...

...

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere”.

Por otra parte cuando el patrón despedía injustificadamente a un aprendiz, la ley sólo le imponía la obligación de pagarle una indemnización de un mes y medio con base en el importe de la retribución convenida, de manera que ni las indemnizaciones ni la retribución del aprendiz eran reguladas por la Ley.

Es por ello que este contrato se considero un medio de explotación del trabajador, por parte del patrón puesto que imponía mínimas obligaciones a

este último, ya que evidentemente se estaba ante verdaderas relaciones de trabajo simuladas de contratos de aprendizaje.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 eliminó dicho contrato, puesto que era una institución fraudulenta. Es por esa razón que a partir de ese momento toda relación laboral produce sus efectos jurídicos consagrados en la Constitución, en la Ley o en los contratos.

4.4 Ley Federal del Trabajo de 1970.

Luego de todo un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, se elaboró esta Ley, precursora de la mayor trascendencia en el mundo por contener garantías sociales y elevar la calidad de vida de la clase obrera, desde sus inicios, ésta se ha constituido en un ordenamiento legal fundamental en el bienestar social, determinante en la operación y desarrollo económico nacional y regional del país, puesto que pretende lograr el equilibrio entre los factores de producción.

“En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el autor de este libro, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo. Durante casi dos años nos reunimos en la casa del autor, a fin de aislarnos del bullicio de la Secretaría del Trabajo, hasta terminar un primer proyecto. Pronto nos dimos cuenta de que su adopción exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, ni sería

posible establecer un concepto más humano y más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII, reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, error que era urgente corregir; finalmente, había que definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962 (sic), el Presidente de la República ofreció al poder legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que mencionamos en el párrafo anterior y con el licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto. Otra vez nos reunimos diariamente en mi casa y por fin, en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó *anteproyecto* a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año: fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero, en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del primero de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión. Ignoramos si los empresarios les dieron instrucciones concretas, pero lo cierto es que su postura fue totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsistente de ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores. Así, a ejemplos: en el memorándum inicial que presentó el grupo de abogados, se objetó la definición de la jornada de trabajo diciendo que “no corresponde a la realidad”, lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que se cometían, y sobre todo, evitar que en el futuro se prolonguen las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por día domingo, desconociendo que esa actividad priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; ... En resumen, en un documento de 8 de julio de 1968, concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, lo que puede comprobarse con la lectura de la publicación de la *Confederación de Trabajadores de México* titulada: *Reformas y adiciones al anteproyecto de ley federal del trabajo*, Editorial Cuauhtémoc, 1968: partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse: en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos movimientos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación y al ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el *proyecto final*, al que hizo preceder de una *Exposición de motivos*. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la *Iniciativa de nueva ley federal del trabajo*. Fue entonces cuando se escenificó ante las *Comisiones unidas de diputados y senadores* un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes: otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad.

Convencidos tal vez los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras, que dividieron en tres partes: aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y económicos; y aspectos inaceptables. En la imposibilidad de consignar todas las objeciones, mencionaremos del grupo número dos: el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931; las normas que

reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato-ley; las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa; muchas de las normas sobre las reglamentaciones del salario; el reconocimiento que hizo la ley de la propina como parte del salario; ... *pretendieron que se introdujera en la ley el contrato a prueba y que se restableciera el contrato medieval de aprendizaje.*

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. Es indudable que los miembros del poder legislativo habían estudiado cuidadosamente la Iniciativa, así como también que nos formularon diversos interrogantes, a los que respondimos con el propósito de poner de relieve los lineamientos generales del proyecto y de procurar se mantuviera su unidad: la Iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos, así, a ejemplo, en la definición del salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se sustituyó el término a *cambio de* con la fórmula *por su trabajo*, porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la Iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del Artículo 123, en cambio se observa que restringen muchos de los beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, más aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo.

El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que los exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos esta construida la civilización.³¹

Hoy día esta fraccionada en Dieciséis Títulos, con 1010 artículos nominales y 13 artículos transitorios; Sin embargo contando los artículos 153-A a 153-X, concernientes a la capacitación y el adiestramiento, los que regulan el trabajo de los médicos residentes contemplados en los artículos 353-A a 353-I, los correspondientes a los trabajadores universitarios, establecidos en los artículos 353-J a 353-U, además de los artículos 539-A a 539-F, equivalentes a los riesgos profesionales y el adiestramiento, resultan ser bastante más.

Título primero. Principios generales.

³¹Vid. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T.I., DECIMOCTAVA EDICIÓN, Porrúa, México 2001.p.p. 55-60.

- Título segundo. Relaciones individuales de trabajo.
- Título tercero. Condiciones de trabajo.
- Título cuarto. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
- Título quinto. Trabajo de las mujeres y de los menores.
- Título Quinto bis. Trabajo de los menores.
- Título sexto. Trabajos especiales.
- Título séptimo. Relaciones colectivas de trabajo.
- Título octavo. Huelgas.
- Título noveno. Riesgos de trabajo.
- Título décimo. Prescripción.
- Título once. Autoridades del trabajo y servicios sociales.
- Título doce. Personal jurídico de las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Título trece. Representantes de los trabajadores y de los patrones.
- Título catorce. Nuevo derecho procesal del trabajo.
- Título quince. Procedimientos de ejecución.
- Título dieciséis. Responsabilidades y sanciones.

Atendiendo a la gran importancia que reviste la estabilidad de los trabajadores en su empleo, Esta Ley, destinó su capítulo II a dicho principio, el cual contiene siete artículos que regulan la Duración de las Relaciones de Trabajo, de manera siguiente:

CAPÍTULO II.

Duración de las relaciones de trabajo.

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

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

“Artículo 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”.

“Artículo 38.- Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado”.

“Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

“Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

“Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores”.

4.4.1 Capacitación y Adiestramiento.

“En 1978, mediante reformas a la fracción XIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, así como la adición en el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo II-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo, se adicionaron los artículos 512-A y 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación”.³²

De tal manera la Ley Federal del Trabajo vigente, establece lineamientos reguladores de dichas actividades, las cuales se encuentran contenidas en dichos preceptos legales que a la letra rezan:

CAPÍTULO III BIS.

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

“Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

³² *Íbidem*, p. 62.

“Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas”.

“Artículo 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

“Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada”.

“Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo”.

“Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador”.

“Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos”.

“Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos”.

“Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los

trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas”.

“Artículo 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores”.

“Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto”.

“Artículo 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento”.

“Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión”.

“Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral”.

“Artículo 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que,

de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento”.

“Artículo 153-P.- El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y
- III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga”.

“Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y, VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas”.

“Artículo 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados”.

“Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata”.

“Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539”.

“Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales”.

“Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto”.

“Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él”.

“Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo”.

“Artículo 512-A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión”.

“Artículo 539-F.- Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

Sirve de apoyo a lo antes expuesto lo establecido por la Tesis Jurisprudencial: 4a./J. 9/94, con Número de Registro 207713, Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de Fecha Abril de 1994, Materia Laboral, Octava Época, Página 19, de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION.

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al

empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

De manera que, podemos inferir que la Ley y la Jurisprudencia son explícitas al establecer con claridad los lineamientos bajo los cuales ha de regularse y brindarse la capacitación y el adiestramiento, al otorgarlos ineludiblemente como un derecho para los trabajadores; mientras que a su vez los impone como una obligación para los patrones, de manera que al ser una obligación patronal establecida en el artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, su omisión es equiparada a una falta de probidad, misma que a su vez, da lugar a una de las causas de rescisión de del vínculo laboral imputables al mismo, de acuerdo con el artículo 51 de la Ley en comento.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

...

Sirve de apoyo a lo anteriormente expuesto la siguiente Tesis Aislada, con Número de Registro 214870, Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, de Fecha XII, Septiembre de 1993, Materia Laboral, Octava Época, Página 188, de los Tribunales Colegiados de Circuito.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRON DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD.

De acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 1436, visible en la página 2091 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Segunda Parte, volumen V, por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, es decir apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra. Por tanto, si en términos del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 37, establece la modalidad de contrato de trabajo por tiempo determinado, el cual tiene como finalidad capacitar y adiestrar a el trabajador, resulta entonces innecesaria la implementación de un contrato de capacitación inicial, ya que esta visto que

ésta es una obligación que le impone la Ley en cita al patrón, mientras que para el trabajador es, según la misma un derecho.

Sirve de apoyo a lo anteriormente expuesto la siguiente Tesis Aislada, con Número de Registro 225568, Publicada en el Semanario Judicial de la Federación, de Fecha 1 de Enero a Junio de 1990, Materia Laboral, Octava Época, Página 148, de los Tribunales Colegiados de Circuito.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO PARA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

De conformidad con el artículo 37 fracción III en relación con el 153-M de la Ley Federal del Trabajo, existe contrato de trabajo por tiempo determinado, cuando éste se realiza para capacitar y adiestrar al personal que pretende ingresar a laborar en la empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo es el resultado de la incesante lucha que la clase trabajadora ha realizado a lo largo de la historia en busca de su libertad laboral.

SEGUNDA.- La fuerza de trabajo constituye el único patrimonio para el trabajador, y representa el único medio de subsistencia para él y su familia.

TERCERA.- Día con día el trabajador se enfrenta a la constante amenaza del desempleo, generalmente sujeto a los intereses y voluntad del patrón, de manera tal, que la clase trabajadora se ha adaptado y organizado en busca de asegurar la continuidad en su empleo.

CUARTA.- El Congreso Constituyente de Querétaro de 1916-1917, asertivamente consagró el derecho de estabilidad en el empleo, elevándolo por primera vez en el mundo como garantía social.

QUINTA.- La estabilidad en el empleo constituye un principio fundamental del Derecho del Trabajo Mexicano, pues consagra el derecho que el trabajador tiene de permanecer en su empleo, siempre que no exista una causa legítima, contemplada en la Ley, que amerite su privación.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía el contrato de aprendizaje, que fue empleado de manera parcial, pues a través de éste los patrones empleaban a sus aprendices y simulaban lo que en realidad eran relaciones laborales como contratos de aprendizaje.

SÉPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, eliminó el contrato de aprendizaje, lo consideró un medio de explotación del trabajador, así como una institución fraudulenta, de tal suerte que a partir de entonces, toda relación

laboral produce sus efectos jurídicos consagrados en la Constitución, en la Ley o en los contratos.

OCTAVA.- En 1978 fue reformada la fracción XIII del apartado “A”, del artículo 123 Constitucional, y se adiciono el Capítulo II-Bis, al Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, incorporándose y reglamentándose la obligación patronal de brindar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

NOVENA.- Los partidos políticos Acción Nacional y Revolucionario Institucional, presentaron ante el Congreso de la Unión, sus respectivas iniciativas laborales, las cuales plantean la adición de una nueva modalidad de contratación, denominada de “*capacitación inicial*”, la cual establece los mismos lineamientos del “contrato de aprendizaje.”

DÉCIMA.- Se ha demostrado que si bien es cierto el Derecho del Trabajo es evolutivo y debe de modificarse de acuerdo a las necesidades de la sociedad; no menos cierto es, que su esencia y carácter son protectores de la clase trabajadora, y su objeto es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, regulando las relaciones entre trabajo y capital y pugnando por la justicia y el bienestar social.

DÉCIMA PRIMERA.- Hay que enfatizar en la importancia que ostenta el principio de estabilidad, ya que brinda certeza al trabajador, sobre la continuidad y permanencia en su empleo al darle medios de defensa para asegurar su futuro laboral, de manera que respalda el porvenir de él y el de su familia.

DÉCIMA SEGUNDA.- La Ley vigente consagra medios de control para regular estas relaciones, e igualmente establece claramente los derechos y las obligaciones de ambas partes, tal es el caso de la capacitación y el adiestramiento a cargo del patrón.

DÉCIMA TERCERA.- Por consiguiente es evidente que las Iniciativas de los Partidos Políticos Acción Nacional y Revolucionario Institucional, constituyen una regresión de la estabilidad laboral, toda vez que pretenden implementar una modalidad de contratación, en base a un contrato que la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya establecía y que evidentemente resulto ser totalmente perjudicial para los trabajadores.

DÉCIMA CUARTA.- Lógicamente podemos inferir que; de aprobarse estas Iniciativas se caería en una regresión de los derechos laborales establecidos en la Ley de 1931, y se estaría ante un retroceso en la estabilidad laboral, degenerativo para los mismos.

BIBLIOGRAFÍA.

BARBAGELATA, Héctor Hugo, Derecho del Trabajo, T.I. Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1978.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Editorial UNAM, 1995.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, 1985.

CARRO IGELMO, Alberto José, Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, Derecho del Trabajo, Instituto del Derecho del Trabajo, Juan Bautista Alberdi, Universidad de Tucumán, 1996.

DAVALOS, José, Derecho Individual del Trabajo, Décima primera edición actualizada, Porrúa, México, 2001.

DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., DECIMAOCTAVA EDICIÓN, Porrúa, México 2001.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II., Editorial Porrúa, México 2008.

DEVEALI, Mario, El Derecho a la estabilidad en el empleo, DERECHO DEL TRABAJO, 1994.

FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. II, 2ª. Ed., Buenos Aires, De palma, 1977.

GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho Individual del Trabajo, Oxford University Press México, 2009.

KROTOSCHIN, Ernesto, Manual de Derecho del Trabajo, 4ª edición, De palma, Buenos Aires, 1993.

LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, MCGraw Hill de México, 2001.

MILANTA, José Atilio, De la estabilidad del empleo en general, en varios autores, Aspectos de la estabilidad en el empleo, Buenos Aires, Universidad Nacional de La Plata – Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II., "Instituciones", Porrúa, México, 1983.

OLEA, Manuel Alonso y CASAS BAAMONDE, María Emilia, Derecho del Trabajo, 10ª. ed., Madrid, Universidad de Madrid – Facultad de Derecho, 1987.

OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 2ª. ed., Buenos Aires, De palma, 1978.

PÉREZ, Benito, Derecho del trabajo, Buenos aires, De palma, 1983.

ROUAIX, Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de l Constitución Política de 1917, México, Puebla, 1945.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del trabajo, México, McGraw-Hill, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto, El nuevo artículo 123, editorial Porrúa, 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1999.

WITKER, Jorge, La Investigación Jurídica, MCGRAW-HILL, México.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Iniciativas con Proyecto de Decreto que reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

JURISPRUDENCIA.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Octava Época, de fecha Abril de 1994, Materia Laboral, Tesis Jurisprudencial: 4a./J. 9/94, con Número de Registro 207713, Página 19: CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época, de Fecha XII, Septiembre de 1993, Materia Laboral, Tesis Aislada, con Número de Registro 214870, Página 188: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRON DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época, de Fecha 1 de Enero a Junio de 1990, Materia Laboral, Tesis Aislada, con Número de Registro 225568, Página 148: CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO PARA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

FUENTES ELECTRÒNICAS

<http://www.scjn.gob.mx>

<http://www.juridicas.unam.mx>

www.congreso.gob.mx/

www.mexico-laboral.com/