



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 8793-09

**VULNERABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD
LABORAL ANTE LOS CONTRATOS DE PRUEBA
O CAPACITACIÓN INICIAL**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

GERARDO NAVA FUENTES

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

Septiembre 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A MIS PADRES

Por brindarme durante toda mi vida el apoyo y cariño que no merecía, aunque no están físicamente conmigo les extraño y los sigo queriendo.

A MIS HERMANOS

Por el apoyo moral y económico que me han brindado en los buenos y malos momentos que he pasado en mi vida.

A MIS HIJOS

Josué y Nadia Elisa por su comprensión y cariño.

AL LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Por su valiosa ayuda y asesoramiento en la realización de este trabajo.

ULSAB

A todos y cada uno de los catedráticos que me brindaron sus conocimientos y apoyo desde el inicio hasta el final de la licenciatura.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

HISTORICIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

| | |
|--|----|
| 1.1. La concepción tradicional de la historia del derecho del trabajo. | 2 |
| 1.2. La era de la prohibición. | 11 |
| 1.3. La era de la tolerancia. | 13 |
| 1.4. La era de la reglamentación. | 15 |
| 1.5. Una nueva era en la historia del derecho del trabajo. | 19 |
| 1.5.1. Era de la flexibilidad laboral. | 20 |
| 1.5.2. La flexibilidad en la relación de trabajo. | 23 |

CAPÍTULO II

ESTABILIDAD RELATIVA.

| | |
|---|----|
| 2.1. Distinción previa. | 27 |
| 2.2. Rescisión de los contratos por tiempo indeterminado. | 28 |
| 2.3. Rescisión de los contratos por tiempo determinado. | 32 |
| 2.4. Despidos indirectos. | 32 |

CAPÍTULO III

ESTABILIDAD ABSOLUTA.

| | |
|---|----|
| 3.1. Antecedentes legislativos. | 37 |
| 3.2. Requisito. | 41 |
| 3.3. Formas especiales de estabilidad. | 41 |
| 3.4. Excepciones al principio de estabilidad. | 42 |
| 3.5. Pérdida del derecho a la estabilidad. | 44 |
| 3.6. Derecho de reinstalación. | 44 |

CAPÍTULO IV
LA TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABAJO.

| | |
|--|----|
| 4.1. Consideraciones preliminares. | 51 |
| 4.2. Principios rectores del contrato de trabajo. | 53 |
| 4.2.1. Principio protector. | 54 |
| 4.2.2. Principio de irrenunciabilidad. | 55 |
| 4.2.3. Principio de continuidad. | 56 |
| 4.2.4. Principio de primacía de la realidad. | 57 |
| 4.2.5. Principio de racionalidad. | 58 |
| 4.3. Mutación del contrato de trabajo. | 58 |
| 4.3.1. La crisis del contrato de trabajo y la emergencia de para subordinación. | 59 |
| 4.3.2. La transición del contrato de trabajo. | 60 |
| 4.3.3. Autonomía de la voluntad como ficción en el contrato civil. | 61 |
| 4.3.4. Las cercanías entre el derecho civil y el derecho del trabajo. | 65 |
| 4.3.5. Hacia una nueva regulación de los contratos de trabajo. | 66 |

CAPÍTULO V
CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, LEY FEDERAL DEL
TRABAJO DEL AÑO 2012.

| | |
|---|----|
| 5.1. Antecedentes. | 69 |
| 5.2. Marco normativo. | 73 |
| 5.3. Análisis de los contratos de período de prueba o de capacitación inicial. | 83 |
| 5.4. Término del contrato a prueba o de capacitación inicial como causal de rescisión. | 89 |

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Actualmente en los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, cuyas reformas entraron en vigor a partir del día 30 de Noviembre del Año 2012, no se incluyó de forma alguna una nueva causal de rescisión en el Capítulo IV relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo, toda vez que en el texto del Artículo número 47, no se prevé en ninguna de sus quince fracciones la causal de rescisión relativa a la terminación del contrato individual de trabajo en cuanto a los contratos a prueba o de capacitación inicial previstos en el Capítulo II, relativo a la Duración de las relaciones de trabajo, las cuales están previstas en el marco de los Artículos 35 a 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente citado es de suma importancia el destacar que la aplicación de los lineamientos legales previstos en la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de nuevo ingreso en una empresa ya sea en la modalidad de período a prueba o de capacitación inicial se encuentran en desventaja ya que con ello se están violentando todos y cada uno de sus derechos laborales y dejando a un lado el principio de estabilidad laboral que en su caso deberían de tener todos y cada uno de los trabajadores que inicien a prestar sus servicios para cualquier persona o empresa, basta decir que con una simple aseveración de carácter subjetivo de la parte patronal de que el trabajador no cumplió con sus expectativas para que de forma tajante unilateral el patrón violente al trabajador la estabilidad laboral de que debería de gozar, sin embargo también nos encontramos ante una grave situación dado que para rescindir el contrato de trabajo la legislación laboral establece que la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento deberá de emitir su opinión en cuanto a la permanencia o no del trabajador en la empresa, ante ésta situación resulta importante el resaltar la importancia de la opinión de la comisión mixta de productividad, capacitación y

adiestramiento dado que las empresas que cuenten con un mínimo de cincuenta trabajadores tienen la obligación de constituir dicha comisión.

¿Pero qué pasa en la actualidad ? muchas de las medianas o pequeñas empresas no cuentan con el mínimo de trabajadores para conformar la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento, dejando con ello la decisión unilateral y arbitraria del patrón para dar por rescindido un contrato individual de trabajo, es por ésta razón y a través del presente trabajo de investigación que propongo que el citado Artículo número 47 de la Ley Federal sea reformado en un futuro a fin de que se incluya el término del contrato de período de prueba o de capacitación inicial como causal de rescisión en el ámbito legal.

CAPÍTULO I

HISTORICIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

HISTORICIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. La Concepción Tradicional de la Historia del Derecho del Trabajo.

Origen etimológico de la palabra derecho del trabajo.

La definición de trabajo ha tenido muchas connotaciones desde la terminación de un esfuerzo, hasta las palabras tabis, trabs que significa traba; es decir que el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo o laborare, labrare del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra; trabajo que en la historia siempre va a aludir a “toda actividad humana intelectual o material que puede realizar el hombre”, es así como la palabra trabajo nos va a llevar a la explicación de un esfuerzo personal e individual.

El deber de todo trabajo forma sin duda alguna, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente en diversos aspectos tales como: Trabajo Servil; Trabajo Doméstico o Trabajo industrial.

El ser humano durante las diversas épocas que ha pasado ha tenido que luchar de diversas formas para hacer valer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba él más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo y los tratos eran de lo más cruel y ruin, donde su único y miserable pago era el de especie y no lo era realmente vasto como para poder tener una vida adecuadamente alimentada.

El primer documento importante que se tiene es el Código de Hammurabi, Rey de Babilonia, más de 2000 años A.C. En el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, tales como: El salario mínimo, aprendizaje, formas de ejecución de algunas labores, jornales de los obreros dedicados a la elaboración de ladrillos, marineros, carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir de los más débiles en las actividades que le resultaban más molestas. Así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer tareas materiales, mientras él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sometimiento y en algunos pueblos para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos más pesados con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el musculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres.

En Grecia se admiró principalmente la actividad agrícola y mercantil y como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente en casi todo el mundo, admitiendo aún en día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del derecho romano permitió distinguir entre la locatio conductio operarum (que se refería básicamente a que el locator se obligaba a prestar al conductor una determinada cantidad de trabajo a cambio de una

remuneración) y la locatio conductio operis (que se refería básicamente al arrendamiento de obra, se originaba cuando el locator entregaba al conductor una cosa, para que éste realizara una obra sobre ella y la devolviera terminada), para diferenciar el contrato que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad. El pueblo israelita consagró en la Biblia, libros pentateuco y deuteronomio, algunas reglas diferentes al trabajo, ya ordenando el pago de salario oportunamente, y estableciendo los descansos en las festividades religiosas.

En la edad media, cobró importancia el artesanado y se finca el nacimiento de los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es sin duda alguna que ya se vislumbraba una relación laboral.

Cuando se habla del derecho del trabajo, generalmente se suele partir de la historia del mismo, lo cual lejos de constituir un ejercicio estéril y sin ningún motivo aparente, nos puede permitir apreciar el porqué de las características de dicha disciplina jurídica en un momento histórico determinado. El derecho laboral de facto o de jure forma y transforma el orden social, debido a las interacciones de lo social con lo jurídico y de lo jurídico con lo social¹.

La historia del derecho en general y del derecho del trabajo en particular resulta importante porque el derecho se constituye de los sistemas jurídicos del pasado y al mismo tiempo es un asiento para la construcción de los nuevos sistemas jurídicos.

Por otro lado, la historia del derecho se constituye en un elemento de suma importancia porque el devenir histórico del derecho, y en nuestro caso del

¹ Cfr, Stone, Julius, El derecho y las ciencias sociales en la segunda mitad del siglo, México, FCE, 1978, pp 7 y 8.

derecho del trabajo, permite realizar una interpretación global y crítica de la historia del mismo.

A partir de las anteriores consideraciones se considera importante hacer una nueva interpretación crítica de la historia contemporánea del derecho del trabajo, ya que se cree que el sobrevenir histórico de las naciones en la segunda mitad del siglo XX ha influido abundantemente en la concepción que se tenía del derecho del trabajo, situación misma que está otorgando nuevas dimensiones hasta ahora no vistas en el derecho del trabajo, e incluso en algunos casos inimaginables dentro de ésta disciplina jurídica. Bajo éste punto de vista la historia reciente por la que ha atravesado el derecho del trabajo no obstante su posible brevedad, hace necesario que se determine la nueva era del derecho del trabajo.

El trabajo es una de las actividades más importantes que el ser humano lleva a cabo ya que es el medio por el cual se convierte en artífice de su propio destino al transformar su entorno de manera creativa, practica y eficiente. La aplicación de la inteligencia, combinada con su fuerza y energía ha logrado a lo largo de la historia, avances sorprendentes en el descubrimiento de principios científicos que posteriormente se aplican por medio de la tecnología a la creación de instrumentos y herramientas capaces de hacer de la vida una travesía menos difícil de recorrer.

Uno de los medios más trascendentes de equilibrio psicológico y de realización en la vida de las personas, así como de estabilidad económica y social, es el trabajo.²

Brinda equilibrio psicológico cuando permite garantizar un desarrollo económico, social, cultural y financiero para el trabajador y su familia. Brinda

² Cfr. Soberanes Fernández, José Luis, "Reflexiones sobre la vinculación entre la historia del derecho y el derecho comparado", en estudios en homenaje al doctor Fix-Zamudio, en sus treinta años como investigador de las Ciencias Jurídicas, t II, p. 1281

estabilidad y proyección a las empresas, cuando los trabajadores son productivos y realizan sus actividades correctamente.

Cuando una sociedad tiene niveles bajos de desempleo, se considera que existe una situación positiva, ya que el nivel de empleo es un indicador de que la actividad económica es positiva y que un mayor número de personas tienen ingresos derivados de sus actividades, por lo tanto no son una carga para la sociedad que tendría que solventar programas de apoyo.

El derecho del trabajo constituye una disciplina que se explica por razones históricas, políticas y económicas. Puede ocurrir, sin embargo, que en un país determinado, México como ejemplo, se produzca el fenómeno de que los derechos sociales se eleven a rango constitucional, sin clase trabajadora que exija esos derechos ni la infraestructura industrial que los justifique, sería inútil tratar de encontrar antecedentes del derecho del trabajo en el México prehispánico o durante la colonia, más allá de las Leyes de Indias, puestas en vigor por Carlos II en 1680, con origen remoto en las capitulaciones de Santa Fe firmadas por Cristóbal Colón con los reyes católicos al iniciar su primer viaje y cuya aplicación fue más que dudosa, sólo a finales del siglo XIX, en consonancia con las tendencias europeas se empiezan a crear organizaciones sindicales con más aires de mutualismo que de otra cosa.

De hecho, las primeras leyes laborales son obra de los gobernadores Vicente Villada (1904, para el estado de Veracruz) y Bernardo Reyes (1906, para el estado de Nuevo León), en los finales difíciles de la dictadura porfirista, pero además se refieren de manera exclusiva a los accidentes de trabajo, ambas inspiradas en una ley de Leopoldo II de Bélgica.³

La influencia del Código Napoleón provocó que en los códigos civiles de 1870 (promulgado por el presidente Benito Juárez) y 1884 (promulgado por el presidente Manuel González), se regulara el servicio doméstico, el trabajo

³ www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/14/Art/a

por jornal, a destajo o a precio alzado; el servicio de los porteadores y alquiladores y el de aprendizaje, bajo la condición esencial de ser contratos civiles celebrados en términos de igualdad. No inspiraban, por supuesto, eso que denominan justicia social.

Durante el proceso revolucionario (1910-1917), particularmente en la segunda etapa, a partir del asesinato del presidente Madero (1915) por Victoriano Huerta, con la intervención principal de Venustiano Carranza, autoproclamado “Jefe del Ejército Constitucionalista” (con referencia a la Constitución liberal de 1857) y de Francisco Villa, Emiliano Zapata, Álvaro Obregón y otros, se genera un propósito de dictar leyes laborales por los gobernadores militares de los estados que se van liberando. Es la segunda etapa de la Revolución, que supera en conceptos y resultados las debilidades de Madero. En esa etapa parece evidente la influencia del Partido Liberal, formado en Estados Unidos (Saint Louis Missouri), en 1906, de evidente presencia anarquista, que al dictar el Plan del Partido Liberal (1o. de julio de 1906), con mejoras notables, aplica los principios de la Segunda Internacional (París, 1889) y, a su vez, inspira a los autores de la Constitución de 1917.

Los hermanos Flores Magón y su grupo estarían en el verdadero origen de las preocupaciones sociales. Son notables en esa época las leyes para los estados de Jalisco y Veracruz; el proyecto Zurbarán para el Distrito Federal; las leyes de Yucatán (promulgadas por el gobernador militar Salvador Alvarado, de importancia manifiesta) y de Coahuila. Curiosamente, y en contra de lo que se suele decir, la Revolución mexicana, iniciada por Madero el 20 de noviembre de 1910 (con convocatoria expresa de día y hora, notable imprudencia de Madero), nunca tuvo sentido social, salvo en aspectos agrarios. Fue, de hecho, una revolución burguesa. Lo curioso es que también lo fue la que resultó de su segunda etapa constitucionalista.

En el proyecto de Constitución de 1917 no aparecían derechos sociales laborales, aunque sí para los campesinos, en seguimiento de la Ley Agraria de 1915. Pero había un grupo denominado “los Jacobinos”, encabezado por Francisco J. Múgica, quien había formado parte del estado mayor de Carranza y que tuvo un estrecho contacto con los Flores Magón y su Partido Liberal, que representaría una izquierda moderada y, por lo tanto, oposición en principio a los proyectos de Carranza.

El discurso inicial de Carranza, en Querétaro, cuna de la Constitución, puso de manifiesto que su propósito principal era romper el equilibrio entre el Poder Ejecutivo y el Legislativo, sancionado por la Constitución de 1857, otorgando facultades supremas al primero. De hecho no existía un problema social laboral en el país, por lo que, al proponer los Jacobinos la aprobación de reglas favorables a los trabajadores, Carranza no se opuso.

En principio, ese fue el precio de su alianza con ese grupo, ya que a cambio obtendría el apoyo necesario para que el Poder Ejecutivo asumiera, como de hecho ocurrió, un papel hegemónico. No hay que olvidar, porque es importante como dato identificador de la ideología conservadora de Carranza, que el 10 de agosto de 1916, para reprimir una huelga, había dictado un decreto estableciendo la pena de muerte para los huelguistas.

Hubo un proyecto del grupo Jacobino que intentó incluir en el artículo 5o. Constitucional algunas reglas laborales (igualdad de salario en igualdad de trabajo; pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; formación de comisiones de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales; jornada máxima de ocho horas y prohibición del trabajo nocturno en la industria, para mujeres y menores).

Se discutió ampliamente el proyecto, con puntos de crítica, y finalmente, en enero, se aprobó la redacción del Artículo 123 (en lugar de reformar el

Artículo 5o. relativo a la libertad de trabajo), que entre otras cosas declaró la constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de la pena de muerte.

Nació así el muy famoso Artículo 123, que elevó, por primera vez en la historia, al más alto nivel normativo, al derecho del trabajo. Un país sin industria, esencialmente agrícola de autoconsumo, daba un ejemplo al mundo: que no sentía la obligación de cumplir en su propia casa, donde ni siquiera había acreedores.

En el proemio del Artículo 123, se indicaba que correspondería a los estados y al Congreso de la Unión, respecto del Distrito Federal, dictar las leyes de trabajo reglamentarias del Artículo 123. Así se hizo en casi toda la república, las que verdaderamente trascendieron fueron las de los estados de Veracruz, promulgadas por el gobernador Cándido Aguilar (14 de enero de 1918) y las dos de Yucatán, que pusieron en vigor Carrillo Puerto (2 de octubre de 1918) y Álvaro Torres Díaz (16 de septiembre de 1926). Mario De la Cueva ha sostenido que la decisión fue benéfica en la medida que era más fácil resolver un problema local que dictar una nueva ley laboral para toda la República. Resultaba más sencillo y práctico, diría De la Cueva, “encomendar a los estados la expedición de las leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país”.

Sin embargo, pronto se puso de manifiesto que constituía un problema resolver las cuestiones laborales con diferentes criterios ya que, aunque las leyes deberían someterse a las mismas bases previstas en el Artículo 123, su interpretación daba lugar a contradicciones evidentes.

Correspondió al presidente provisional Emilio Portes Gil, designado con motivo del homicidio del presidente electo Álvaro Obregón (1928), formular

un proyecto de reforma constitucional, que una vez aprobado por el Congreso de la Unión (Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929) modificó la fracción X del Artículo 73 y el preámbulo del Artículo 123, para el efecto de que sólo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo. A esa solución se le ha denominado “federalización de la legislación laboral”. Obviamente, con ello se unificaba el Régimen Laboral Mexicano, lo que obligó al dictado de una Ley Federal del Trabajo, que expidió el presidente Pascual Ortiz Rubio (18 de agosto de 1931).

En términos generales, la primera Ley Federal del Trabajo tuvo un cierto sentido tutelar en favor de los trabajadores, aunque no parecería ajeno a la realidad que se destacara su función equilibradora entre los factores de la producción. Ello podría apoyarse en la fracción XVIII del hoy apartado “A” del Artículo 123 constitucional, que al referirse al derecho de huelga destaca, precisamente, que tiene por objeto “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

En rigor, a esa misma conclusión se llega cuando se analiza el procedimiento de conflictos de orden económico que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Artículos 570 a 583), y en la Ley Federal del Trabajo (1o. de mayo de 1970, Artículos 900 a 919), permite modificar las condiciones de trabajo, a la baja, con el objeto de hacer subsistir las fuentes de trabajo. En términos muy poco claros, la Ley Federal del Trabajo de 1931 generaba condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores, siguiendo el mandato constitucional pero en materia colectiva, probablemente con la imitación del Código del Lavoro de la Italia fascista, colocaba a los sindicatos en una situación de absoluta dependencia del Estado, generando convenios colectivos que podrían y pueden celebrarse sin conocimiento de los trabajadores, como instrumento de protección para las empresas, ya que

existiendo un contrato colectivo de trabajo no se podría celebrar otro, y un derecho de huelga sujeto a trámites y calificaciones por las juntas de conciliación y arbitraje con la posibilidad de que una vez estallado el conflicto se resolviera sobre su existencia o inexistencia, expresiones poco atinadas que descansan en la apreciación equivocada de que la huelga es un acto jurídico.

El procedimiento regulado en la Ley de 1931, siguió los pasos del Reglamento de 1926, colocando a las partes en una situación de falsa igualdad, y respecto de los organismos administrativos mantuvo la tesis tripartita, que en México se ha demostrado que es absolutamente negativa. En la última parte de la vigencia de esa ley, correspondió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación corregir los aspectos procesales más desfavorables para los trabajadores mediante el establecimiento de criterios de jurisprudencia que mejoraron considerablemente a favor de los trabajadores. A continuación se señalan de manera general las tres etapas clásicas o tradicionales en las que se ha dividido al derecho del trabajo (prohibición, tolerancia y reglamentación).

1.2. La era de la prohibición.

La etapa de la prohibición tuvo modalidades diferentes en el contexto histórico, mostrándose solamente los más significativos: Francia e Inglaterra.

En Francia, “La Ley Chapellier” es el documento base para el estudio de la lucha por la libertad y el derecho de coalición y se le puede definir como la declaración de guerra que hizo el estado liberal burgués a los trabajadores. Esta legislación contiene el propósito del Estado de imponer una doctrina económica y de evitar cualquier manifestación que obstruya su desarrollo. En

dicha ley, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal, y en consecuencia, al servicio de la clase social que la profesaba y defendía; todo acto que intentara perturbar el nuevo orden sería un crimen a los principios del Estado. De poco sirvió la protesta de los trabajadores y su petición para que se les permitiera ayudarse y apoyarse mutuamente, pues la burguesía contestó que el Estado ayudaría a los necesitados mediante obras especiales de beneficencia.

La Ley Chapellier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, en su numeral cuarto declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga se convirtió en un acto ilícito y a su vez se prohibió la asociación profesional. En Inglaterra la época prohibitiva en el liberalismo tuvo su coronamiento con la Ley de 1799 que prohibió toda coalición, lo mismo de patronos que de obreros, durante ese año también se emitió la Ley Unlawful Societies Act, prohibiendo las asociaciones “cuando hubiera necesidad de prestar un juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública”.

En América latina, una vez que los países se liberaron del yugo de sus colonizadores, se comenzó por abolir la esclavitud; sin embargo, durante finales del siglo XIX y principios del siglo XX el cuadro jurídico que regulaba las relaciones laborales en la región era muy similar al europeo de la misma época, y en especial al modelo francés.

En México, se pueden encontrar algunos antecedentes de la era de la prohibición en el contenido legal del Código Penal de 1872, el cual teniendo como guía e inspiración el modelo francés, y dentro del cual se imponía a aquéllos que cerraran una negociación, un confinamiento de ocho días y una multa por la realización de dicho acto. Así de esta manera el profesor Mario de la Cueva sostiene que, nuestro país no recorrió la era de la prohibición

sino que ingreso de manera directa a la era de la tolerancia ya que figuras tales como la asociación profesional y la huelga no se encontraban prohibidas.

1.3. La era de la tolerancia.

En Inglaterra la Ley de 1799 y su reforma de 1800 desaparecieron toda reglamentación oficial de las condiciones de trabajo; las fuerzas económicas debían desarrollarse libremente y habría de ser la Ley de la Oferta y la Demanda la que regularía los precios y los salarios. La coalición, lo mismo de obreros y de patronos quedó prohibida por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas. El contrato de trabajo debía resultar de un diálogo libre y del subsecuente acuerdo.

En la realidad esto resultó de una manera distinta, ya que fue el empresario quien impuso las condiciones de trabajo y no admitía discusión alguna en su contra, el trabajador que aceptara sus condiciones quedaba contratado en la empresa, en caso de no hacerlo podía acudir a otra empresa y tratar de encontrar condiciones más favorables para su persona.

A principios de siglo surgió el reglamento de trabajo, éste era un documento escrito que contenía las condiciones de trabajo impuestas por el patrón. Dicho reglamento se colocaba en la puerta de la empresa y no podía variarse, el trabajador tenía que aceptarle y muchas veces ni siquiera lo leía, pues bastaba con encontrar ocupación y con ello se daba por satisfecho. Pero a su vez el reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo y era la prueba de que el principio de la escuela liberal había fracasado, pues el contrato de trabajo procedía no de una libre discusión, sino del reglamento de trabajo que era en realidad, la voluntad autoritaria del empresario. La idea de la democracia exigía, puesto que la

reglamentación de trabajo se hacía colectivamente que las dos partes interesadas intervinieran en su elaboración, así se planteó el problema del derecho colectivo de trabajo y la necesidad de coalición.

Ésta condición permaneció hasta el año de 1824 en la que se dictó una ley que permitió la coalición dejando de ser un acto prohibido, “No se reconoció a la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de la Trade Unions, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se aliaban en defensa de sus intereses”, Con ésta ley de 1824 se dio inicio a la época de la tolerancia en Inglaterra.

La característica de la era de la tolerancia es que durante ésta se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, ya sea por medio de la coalición o bien por medio de la asociación profesional, o la huelga. Por ejemplo en Inglaterra durante el año 1824 el parlamento reconoció la libertad de asociación y en el caso de Francia durante el año de 1864 se derogaron las disposiciones que contenían la creación de asociaciones profesionales y las huelgas.

Nuestro país pasó rápidamente de la era de la prohibición a la era de la tolerancia. Durante ésta época, los códigos civiles de 1870 y 1884 toleraban la asociación profesional y la huelga, aunque esto no implicara que dichas figuras constituyeran un derecho para los trabajadores.

En la era de la tolerancia las actividades sindicales ya no estaban prohibidas, pero tampoco se encontraban reconocidas y reglamentadas. En tal sentido que ocasionaba que los sindicatos no contaban con un reconocimiento de sus derechos laborales. Esta era de la tolerancia consagra la etapa de libertad de coalición, misma que trajo consigo la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga y la posibilidad de celebrar contratos colectivos de trabajo, sin embargo la era de la tolerancia se nutrió de los

principios individualistas y liberales, por lo que no llegó a consolidarse un derecho colectivo del trabajo.

1.4. La era de la reglamentación.

Durante ésta las naciones no sólo empiezan a dictar normas en torno a las relaciones individuales y colectivas, sino que también dicha legislación suele ser en beneficio de los trabajadores, reconociendo y protegiendo los derechos de éstos. Por ejemplo al reconocerse la personalidad jurídica de los sindicatos se posibilitó la realización de contratos colectivos de trabajo, de tal manera que ahora el sindicato cuenta con personalidad jurídica y con ello poder reclamar el cumplimiento de dichos contratos.

Fue en Inglaterra el país en donde se presentó uno de los antecedentes de la era de la Reglamentación, el 29 de Junio de 1871 se reglamentó y otorgó personalidad jurídica a la asociación profesional.

En el caso de Francia, fue primero con una reforma de Napoleón III en 1864, con una ley de asociaciones profesionales y finalmente con una ley general de asociaciones en 1901, las asociaciones profesionales pudieron contar con plena personalidad jurídica.

Puede destacarse la Constitución Alemana de Weimar del 11 de Agosto de 1919, la cual contenía un capítulo consagrado al derecho del trabajo, constituyéndose en la primera Constitución que en Europa contenía un capítulo de tan grandes magnitudes.

Es de suma importancia el destacar que uno de los organismos internacionales que ha contribuido al fomento de una reglamentación del derecho del trabajo ha sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por medio de sus convenios y recomendaciones.

En México, la era de la reglamentación tiene su origen a partir de la promulgación de la Constitución de 1917 y en especial en el contenido del Artículo 123.

Se estableció la lucha por una legislación laboral democrática, que incluyera los derechos de contratación colectiva, de organización sindical, de huelga y de estabilidad en el empleo, ha sido una constante del movimiento obrero avanzado y responsable. Cabe destacar que en nuestro país la legislación laboral fue producto de la Revolución Mexicana. El 15 de Diciembre de 1911 fue creado el Departamento del Trabajo, es decir, poco después del triunfo de Francisco I. Madero. En su fundación, se hacía saber que se establecía una oficina denominada Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; éste departamento estaría a cargo de reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República; servir de intermediario en todos los contratos de braceros y empresarios cuando los interesados lo solicitaran; procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueran contratados; procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias; siempre que así lo solicitaran las partes.

En septiembre de 1912, Madero informaba que la labor del Departamento del Trabajo había sido de notoria utilidad, pues en el curso de ese año había intervenido con éxito en el arreglo de setenta huelgas que se habían efectuado en diversas fábricas, y había prestado sus buenos oficios en todas las dificultades suscitadas entre obreros y patronos por diferentes motivos, en varias regiones de nuestro país, alcanzando con ello excelentes resultados ya que siempre conto con la disposición de los industriales.

Dada su debilidad social, la contrarrevolución huertista sólo duró entre febrero de 1913 y agosto de 1914. Con base en los Tratados de Teoloyucan,

Álvaro Obregón ocupó el 15 de agosto la Ciudad de México y el 20 de ese mes entró a la capital federal Venustiano Carranza.

El constitucionalismo se impuso gracias al apoyo mayoritario de la población nacional. El desarrollo de la revolución constitucionalista condujo a que los principales jefes militares y políticos introdujeran reformas de carácter social y democrático.

Se inició, sobre todo en 1914, una verdadera fiebre legislativa protectora del trabajo. El 23 de agosto, Alberto Fuentes, gobernador y comandante militar de Aguascalientes, estableció el descanso obligatorio y la jornada máxima de ocho horas; el 3 de septiembre, Pablo González ordenó la abolición de las deudas del proletariado de la ciudad y el campo en los estados de Puebla y Tlaxcala; el 15 de septiembre, Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, decretó la jornada máxima y el salario mínimo, supresión de las tiendas de raya, prescripción de las deudas de los peones, a la vez que dictó otras disposiciones.

Manuel M. Diéguez estableció en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914, el descanso dominical obligatorio; el 7 de octubre, Manuel Aguirre Berlanga, nuevo gobernador interino de la esa entidad, promulgó el decreto 39, que incluía el salario mínimo, supresión de tiendas de raya y otros puntos que le daban, según un historiador, el carácter “en realidad de una verdadera ley del trabajo”.

Cándido Aguilar legisló, el 19 de octubre del mismo año, en forma avanzada para Veracruz, al establecer principios como los siguientes: “Artículo primero. Nadie podrá ser obligado a trabajar más de nueve horas diarias. Las horas de trabajo serán distribuidas en la forma que acuerden los patrones y los

obreros, de modo que se dejen, entre ellas, los intervalos necesarios para tomar alimentos.

Las resoluciones del Congreso fundacional de la CROM, de mayo de 1918, fueron muy precisas. Se demandó “la inmediata reglamentación del Artículo 123 constitucional. En el Terreno organizativo, la reunión acordó que: “Reconoce el derecho indiscutible del trabajador para asociarse en la forma que más convenga a sus intereses”. En cuanto a la contratación colectiva y la bilateralidad, señaló: “En vista de los males que acarrea al elemento trabajador celebrar contratos aisladamente, los contratos de trabajo que celebren el capital y los obreros deben ser por conducto y mediación de las agrupaciones a que pertenezcan”. La falta de reglamentación del Artículo 123, colocaba a organizaciones representativas en una situación de debilidad frente a las empresas. En marzo de 1925, se denunciaba por la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana que la Dirección General de los Ferrocarriles Nacionales de México, inmiscuyéndose en asuntos interiores de las sociedades, había fomentado la división del personal que integraba la Sociedad Ferrocarrilera Departamento de Vía, reconociendo a un pequeño grupo de disidentes.

Mientras tanto, entre los sindicatos, federaciones y centrales, así como entre los gobernantes del nuevo poder se fue abriendo paso la idea de reglamentar el Artículo 123 constitucional. En mayo de 1925, se planteó en el Programa de Gobierno de Calles: “3. Procurar la inmediata y justa reglamentación del Artículo 123, para conseguir que los trabajadores tengan toda la protección legal de que gozan en los países industriales más avanzados para que representen en la vida social y política del país el papel que merecen como parte integrante y principalísima de la producción y de la riqueza”. De acuerdo con un estudio, las organizaciones patronales, tanto regionales como nacionales, se manifestaron opuestas no sólo a la federalización y

reglamentación del Artículo 123 sino que incluso consideraron que tal artículo no tenía razón de ser en una constitución. Más adelante, afirma el autor antes citado que dada la jurisdicción que según el Artículo 123 tenían las entidades federativas para legislar al respecto, en algunos estados se había reglamentado dicho artículo de manera completa y en otros parcialmente.

Las diferencias eran abismales, pues mientras unas reglamentaciones se caracterizaban por su radicalismo como las de Puebla, Veracruz y Jalisco, otras como la de Zacatecas se acercaban más al derecho privado, en tanto que en otros estados no existía absolutamente nada legislado sobre el particular. Otras legislaciones como la de Sonora tenían un claro sentido xenófobo, oculto en una pretendida actitud nacionalista, al establecer la obligación de utilizar un 80 por ciento de trabajadores mexicanos en un abierto intento de obligar a los comerciantes chinos numerosos en la entidad a no dar trabajo a sus connacionales. Se puede establecer que la Constitución Mexicana se convirtió en un modelo a seguir por otros Estados que deseaban ver consagrados a nivel constitucional los derechos sociales. Una vez que el derecho del trabajo llegó a la era de la reglamentación pareció que dicha disciplina inicia una etapa en donde el único camino que quedaba por recorrer consistía en un paulatino progreso de la legislación social.

1.5. Una nueva era en la historia del trabajo.

La realidad tradicional del derecho del trabajo interrelacionado con la historia misma del derecho del trabajo presupone que este derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora, aunque desde la estricta perspectiva jurídica no se puede considerar el derecho del trabajo como un derecho subjetivo, sociológicamente siempre se le ha considerado así, como el derecho de la

clase trabajadora, de los obreros, de la misma manera que objetivamente revela un estado económico propio; el industrialismo, hasta inicios del siglo XX, hasta el triunfo del intervencionismo estatal en materia laboral, cada legislación obrera era considerada como una conquista arrancada a los patronos o como una concesión de éstos, en definitiva, como un triunfo de una clase sobre otra.

1.5.1. Era de la flexibilidad laboral.

La nueva era de la flexibilidad laboral tiene sus orígenes en el contexto en que se vieron involucrados los Estados, sobre todo a partir de la segunda mitad de éste siglo. En este periodo las naciones estuvieron influenciadas por las políticas económicas, de lo que se llamó “Estado Interventor”. Dichas políticas beneficiaron a los trabajadores, puesto que éstos gozaron de una bonanza social.

Sin embargo, a partir de la Crisis del Estado interventor o de bienestar, las políticas nacionales como internacionales sufrieron una transformación diametralmente distinta en las que se utilizan en éste momento, ya que se inició un proceso de liberación de las economías nacionales y un proceso de globalización económica, en donde muchos conceptos, tales como la soberanía nacional, antes inalterables tuvieron que ser cambiados ante la creación de una sociedad internacional más constituida.

El Estado regresa al libre mercado, al libre juego de la competencia pero ahora dentro de un proceso de internacionalización y liberación del comercio a nivel global. A finales del siglo XX el Estado se encuentra inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde la mundialización de las economías nacionales se manifiesta a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión

de las empresas multinacionales; los movimientos migratorios, y entre otros por los procesos de integración económica regional.

Pero la reconversión del Estado y las relaciones internacionales no han sido un fenómeno gratuito, pues han estado relacionadas con un proceso de crisis económica mundial, la cual ha dejado ver sus manifestaciones de distintas maneras: reducción en las tasas de crecimiento; inflación; entre otros en un constante desempleo que no hace diferencias entre los países del primer y tercer mundo.

Ante esta situación, los planes de ajuste, de saneamiento y crecimiento económico del Estado para superar la crisis económica, han puesto énfasis en las políticas destinadas a la desregulación de la economía, en un profundo y rápido proceso de privatización de empresas estatales y de servicios que antiguamente habían sido responsabilidad del Estado. Esto significa que se presentó una negación de lo que en un momento se denominó “Estado Interventor”.

Los nuevos rumbos que tomó el Estado en materia económica originaron, por consecuencia que, cambiara la organización de la producción y del trabajo. Es decir, la crisis económica mundial y la transnacionalización de la economía repercutieron en el ámbito de las relaciones laborales.

Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizan por la inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo, por las altas tasas de desempleo abierto y la generalización del trabajo no asalariado, por la desindexación automática de los salarios en función del costo de la vida y en relación con la productividad y calidad del mismo, e incluso de la turbulencia de los mercados (flexibilidad salarial); por la emergencia de un determinado sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación; por la existencia de un trabajo temporal que parece más bien regla y no excepción; por una aparente desregulación de las relaciones de trabajo; por la posibilidad del

empleador de modificar el volumen de su personal; por la posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de adecuarlo a las condiciones de producción o a las necesidades de la empresa.

El surgimiento de nuevas condiciones de trabajo flexibles ha despertado opiniones diversas, ya que algunos consideran que éstas representan la destrucción del derecho social duramente conquistado por los trabajadores, mientras otros consideran que, la actual protección social está perjudicando a los trabajadores, dado que provoca una pérdida de competitividad y por consecuencia de fuentes de trabajo.

Esta serie de fenómenos se conocen a nivel internacional como la flexibilidad de las relaciones laborales, constituyéndose una nueva era del derecho del trabajo, en cuanto a que han venido a revolucionar el modelo tradicional de relaciones laborales de la producción en la denominada era de la reglamentación.

Las nuevas condiciones de trabajo, en el caso de México, encuentran una explicación en la crisis económica de los años ochenta que replanteó el modelo económico de crecimiento. De un estado interventor se pasó a un Estado que regresa al libre mercado y que se vuelve a abstener en la economía. La crisis económica y el cambio de políticas macroeconómicas desembocaron en una nueva configuración de las relaciones laborales. El resultado principal de dicho replanteamiento se manifestó también en la flexibilización del trabajo. Dicha flexibilización laboral ha sido demostrada a través del estudio de los contratos colectivos de trabajo, en donde la flexibilidad ha abarcado los procesos de producción y las condiciones de empleo y de salario.

1.5.2. La Flexibilidad en la relación de trabajo.

El derecho del trabajo se ha caracterizado históricamente por ser un derecho flexible. Sin embargo, desde hace algunos años se ha considerado que éste no sólo es flexible sino que es demasiado rígido, este nuevo enfoque considera que ante la rigidez del derecho del trabajo se impone una flexibilización del mismo. Cuando se estudia la flexibilidad se suele hablar de flexibilidad interna o flexibilidad externa.

La flexibilidad interna se refiere a las calificaciones y aptitudes polivalentes que pueden desempeñar los trabajadores en una unidad de producción, así mismo éste tipo de flexibilidad se refiere a la ampliación de la categoría profesional en la empresa y por consecuencia en la polifuncionalidad de los trabajadores; así como la flexibilidad del tiempo de trabajo.

La flexibilidad externa, ésta se refiere a las acciones de los empleadores para ajustar rápidamente la mano de obra necesaria para la producción. La práctica más común lo es la rotación de personal que se da cuando los volúmenes de producción fluctúan y cuando es fácil reemplazar la mano de obra. Esto significa que se originan una serie de despidos temporales, gracias a la existencia de una reserva de mano de obra a la que se puede recurrir según las necesidades de la empresa. Así mismo este tipo de flexibilidad se manifiesta en un aumento de la proporción de trabajadores temporales en relación con los trabajos fijos existentes en la empresa. Otros casos pueden ser la utilización de los contratos a tiempo parcial y el uso de la subcontratación.

En un sentido amplio la flexibilidad toca dos temas centrales, por una parte, la organización de las relaciones laborales y el sistema de producción de la empresa, que busca la competitividad. Por otro lado repercute directamente en la seguridad del empleo, es decir en la estabilidad laboral.

Las recientes crisis económicas y los virajes ideológicos que ha dado el mundo, así como la implantación de las nuevas tecnologías han demandado implementar mecanismos que permitan ajustar las antiguas condiciones en las que estaban pactadas las relaciones de trabajo, asegurando al mismo tiempo los derechos fundamentales de los trabajadores y de su organización colectiva.

Se puede concluir en la actualidad que la flexibilidad laboral ha sido tal, que no sólo debe considerarse como un elemento más de la relación de trabajo, sino como una figura que viene a modificar totalmente la concepción tradicional del derecho del trabajo, y en consecuencia de la historia del mismo. Los efectos de la flexibilidad en las relaciones de trabajo ha sido tan grande, que hace necesario hablar dentro del trabajo de una nueva era, la cual de hoy en adelante se debe tener en cuenta para cualquier estudio y análisis de derecho del trabajo. Por otro lado, se tiene una nueva apreciación del derecho del trabajo, algunos juristas consideran que dentro de la nueva era existe una total negación de las conquistas laborales, presentándose un retroceso en materia social, y existen otros juristas que ven las implicaciones de la nueva era de la flexibilidad laboral como una forma de afrontar las nuevas tecnologías, así como todos los desafíos que presenta el mundo moderno e industrializado. Efectivamente las nuevas relaciones laborales han ocasionado una disminución de los derechos de los trabajadores, sin embargo es necesario afrontar los retos que impone el nuevo modelo de relaciones laborales.

En México, el estado después de haber roto con hechos la rigidez jurídico laboral, encaminó sus objetivos en los últimos años de la década de los ochenta hacia la legalización y profundización de las prácticas en las que había coadyuvado con el capital para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. Aun cuando la explotación de los trabajadores, permitida por la legislación de esa época intensificaba la acelerada caída de sus salarios,

producto de la política instrumentada por el Estado, era muy alta, se hacía necesario reformar la legislación laboral, que desde un particular punto de vista resultaba paternalista y proteccionista de la clase trabajadora en detrimento de la productividad y la competitividad requeridas por los nuevos modelos económicos.

Desde esa época el Estado ha hecho diversos intentos por modificar en distintos momentos la legislación laboral. Como preámbulo a su intención de reformar el marco jurídico del trabajo, el Presidente Salinas de Gortari inauguró su gobierno señalando su intención de adecuar la normatividad laboral a las expectativas productivas de la recuperación económica nacional. Durante el año de 1994 el sector empresarial sintetizó su posición respecto a la legislación laboral a través del documento denominado “Propuestas del Sector Privado 1994-2000, presentado en el foro organizado para tal fin por la Concanaco, Coparmex y la Canacintra.

Dichas peticiones fundamentalmente consistían en: -Flexibilizar el derecho a la estabilidad en el trabajo, para tal efecto se propuso la regulación de contrataciones temporales de corto plazo, renovables o no a juicio de las empresas; volver flexible el servicio o servicios que deban prestarse, advirtiéndose una tendencia a convertir al trabajador en “mil usos”; flexibilizar la jornada de trabajo, dividiéndola de acuerdo a los intereses de la empresa; facultar legalmente a las empresas para determinar la designación de los trabajadores de confianza, olvidando el principio jurídico laboral de que este tipo de trabajo depende de su naturaleza y no de la denominación que se dé al mismo.⁴

⁴ (La flexibilidad laboral en México antecedentes y perspectivas autor Octavio Lóyzaga de la cueva, www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/26/29-06.pdf).

CAPÍTULO II

ESTABILIDAD RELATIVA.

CAPÍTULO II

ESTABILIDAD RELATIVA.

La estabilidad en el empleo, es algo estable, así la palabra estable proviene del vocablo latino stabilis, y puede tener los siguientes significados:

- Que se mantiene sin peligro de cambiar, caer o desaparecer.
- Que permanece en un lugar durante mucho tiempo.

Si se aplican éstas acepciones a la estabilidad laboral, ésta se traduciría en la confianza del trabajador a permanecer en el empleo.

“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” (De la Cueva, 1978 a). Porque si hay estabilidad en el empleo hay seguridad en el porvenir. Su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente a la seguridad social, porque su finalidad inmediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez, de éstas sus dos finalidades se desprende su esencia: La estabilidad en el empleo es la certeza del presente y del futuro. (Mario De la Cueva 1978 b).

En éstos términos, la estabilidad presentaría una doble naturaleza: “Permitiría al trabajador conservar su empleo y por otro ver respetados sus derechos de antigüedad en la empresa, los cuales son la base de un gran número de derechos y garantías ofrecidas por el derecho del trabajo.

2.1. Distinción Previa.

El estudio de la llamada Estabilidad relativa debe ser hecho en función de la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo.

Las reglas que la disciplinan son totalmente diversas, según se trate de un contrato por tiempo determinado o indeterminado. En el contrato por tiempo indeterminado, a medida que transcurre, el trabajador se vincula cada vez más estrechamente a la empresa. En ese sentido se vuelve más difícil para el empleador, imponerle el despido injustificado. Con el tiempo el trabajador se arraiga en la empresa. El despido injustificado le causa un mayor daño y le proporciona el derecho de recibir una mayor indemnización, ya que debe ser proporcional al tiempo de servicio.

En el contrato por tiempo determinado, sucede lo contrario: los derechos del trabajador ante una eventual rescisión injusta del contrato por iniciativa del empleador, disminuyen con el transcurso del tiempo. El transcurso de los días y meses, en ese caso lo aproximan al término natural de la prestación de servicios. Es lo contrario de lo que ocurre en relación con los contratos por un plazo indeterminado, pues el tiempo desvincula, progresivamente al trabajador de la empresa.

Dicho de otra forma éste es el principal fundamento de la lucha declarada en las fronteras del Derecho del Trabajo contra los contratos por tiempo determinado, ya que constituyen, en el fondo un obstáculo para la estabilidad del trabajador al señalar la transitoriedad de su permanencia en la empresa. En virtud de que la estabilidad es el derecho de la permanencia en el empleo aún en contra de la voluntad del empleador, cuando no existen razones graves que justifiquen la desvinculación del trabajador, se comprende hasta qué punto el contrato por tiempo determinado es contrario a ese principio que constituye uno de los objetivos principales del derecho del trabajo contemporáneo.

2.2. Rescisión de los contratos por tiempo indeterminado.

El despido del trabajador por un acto unilateral e injusto del empleador genera derechos que son delimitados, fundamentalmente: a) por el tiempo de

labores, y b) por la mayor remuneración que el trabajador haya obtenido durante el período que prestó sus servicios al empleador.

Esa escala ascendente de derechos del trabajador puede ser distribuida en tres niveles: a) el trabajador con menos de un año de servicios (período de prueba); b) el trabajador con más de uno y menos de diez años de servicios (estabilidad relativa); c) el trabajador con más de diez años de estabilidad efectiva en la empresa (estabilidad absoluta).

a) Periodo de prueba.

En diferentes legislaciones se establece que los doce meses iniciales de trabajo en la empresa constituyen el llamado periodo de prueba durante el cual el trabajador puede sufrir, en cualquier momento el despido deliberado del empleador sin que tenga derecho a alguna indemnización. Dicho periodo constituye una situación de inestabilidad del trabajador, ésa es la razón por la cual dicho periodo es excesivamente largo.

El aviso previo encuentra sus orígenes históricos en la legislación comercial del siglo XIX, constituye el derecho básico y menor del trabajador injustamente despedido. La Ley Laboral recoge la institución del aviso previo de las leyes de derecho privado, se ha ampliado en la actualidad para comprender en primer lugar una figura vinculada exclusivamente a la rescisión injusta del contrato de trabajo por tiempo determinado. El aviso previo presupone la permanencia del trabajador en la empresa, incluso por tiempo determinado, después de la decisión del empleador de despedirlo, es inadmisibles en los casos de incompatibilidad personal entre el trabajador y sus superiores jerárquicos, es lo que ocurre con un claro ejemplo cuando se da una agresión física del trabajador contra su empleador. Sin embargo existen otras faltas que por su naturaleza, incluso cuando justifican el despido, conllevan el aviso previo a fin de dar al trabajador oportunidad de

que obtenga algún otro empleo, que es fuente de ingresos para él y su familia.

La parte que quiere rescindir sin causa justificada el contrato de trabajo por tiempo indeterminado deberá notificar a la parte contraria de esa decisión con las exigencias legales emitidas por el legislador, por lo tanto la notificación es obligatoria para el trabajador y para el empresario, independientemente del tiempo de servicios. Se recomienda que la notificación sea por escrito, que es la que adoptan las empresas con mejor nivel de organización, ante ésta situación es indispensable que el trabajador tenga conocimiento pleno de la notificación, toda vez que a partir de la fecha en la que reciba dicha notificación comenzará a transcurrir el plazo legal del aviso previo.

En dichas legislaciones el aviso previo será: a) de ocho días cuando el trabajador reciba salario semanal y tenga menos de un año de servicios en la empresa, o, b) de treinta días en todos los demás casos. En la primera hipótesis se establece una relación directa entre el plazo del aviso y la forma de pago del salario, y respecto de esta postura no se encuentra fundamento alguno doctrinal.

Sí las finalidades principales del aviso previo son para el trabajador la obtención de un nuevo empleo y para el empresario la contratación de otro trabajador, no se vislumbra de qué manera la forma de pago del salario pueda influir en la consecución de esos fines. Se trata de una norma que proviene del derecho anterior, cuando el aviso previo oscilaba de tres a treinta días, sólo en función de ese criterio. Por el contrario la fijación del plazo de aviso previo, teniendo como referencia el tiempo de servicio del trabajador, corresponde ciertamente a una técnica legislativa; pues además de apoyarse en numerosos precedentes en el plano del derecho comparado corresponde a la realidad, pues el trabajador antiguo de la empresa

generalmente es también el más viejo y su edad le dificulta la obtención de un nuevo empleo, tanto por la eventual reacción del empleador, que selecciona a sus trabajadores dando preferencia a hombres jóvenes, cuanto por la mayor dificultad del trabajador para adaptarse a nuevas tareas.

En esa línea de pensamiento y teniendo en mente ejemplo de legislaciones de otros países, se recomienda que el aviso previo fue bastante superior a treinta días, cuando por ejemplo, el trabajador tuviese más de cinco años de servicio. Esos plazos legales son plazos mínimos, Por encima de ese límite inferior, está abierto el campo a la libre deliberación de los contratantes, nada impide que, por vía de contrato individual o colectivo, la parte se obligue a conceder aviso previo en un plazo mayor al previsto por la legislación.

A su vez, nada impide que espontánea y unilateralmente, cualquiera de los dos contratantes otorgue el aviso previo con anticipación o con un plazo prolongado; en cualquiera de esos dos casos, las finalidades inmediatas del aviso previo estarán incluso mejor resguardadas de los intereses de los contratantes mejor defendidos. En caso de que el empleador no conceda aviso previo, estará obligado a pagar una indemnización sustitutiva correspondiente al valor de los salarios que el trabajador debería de percibir durante el plazo de la comunicación que no le fue hecha. De la misma forma sí el incumplimiento fuera imputable al trabajador, el empleador podrá descontar de sus salarios una cantidad igual a la indemnización que en caso inverso le sería debida.

El plazo del aviso previo integra el tiempo de servicio del trabajador para todos los efectos. Concedido el aviso previo, las obligaciones resultantes del contrato deben continuar en su integridad, sí durante el plazo del aviso el trabajador comete alguna falta que justifique el despido, perderá lo que resta del plazo respectivo, perderá también el derecho a la indemnización de antigüedad. Sí el empleador a su vez, indirectamente el contrato debe cubrir

el salario de los días restantes del plazo y de la indemnización de antigüedad. Se puede deducir que el aviso previo no rescinde el contrato, por el contrario impide la interrupción brusca de la prestación de servicios, la que se prolonga de hecho o de derecho, hasta el término del plazo de la notificación.

2.3. Rescisión de los contratos por tiempo determinado.

Los puntos de referencia para la rescisión del contrato de trabajo por tiempo determinado son: a) el tiempo de servicio del trabajador, y, b) la remuneración más alta recibida por él en cualquier tiempo en la empresa. En la rescisión del contrato por tiempo determinado los elementos son totalmente diversos ya que se toman en cuenta: a) el tiempo restante de vigencia del contrato, y, b) el salario que durante ese período recibiría el trabajador sí el contrato llegase a su término natural.

2.4. Despidos Indirectos.

El despido de los trabajadores por parte de la empresa o del patrón es consubstancial al sistema capitalista. Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compraventa de la misma a través del contrato de trabajo o la simple relación de trabajo, con el poseedor de aquella, también ha podido desprenderse de ella cuando ya no la requiere (el despido laboral). Un aspecto vinculado a la adquisición de la fuerza de trabajo asalariada es la facultad del capitalista de prescindir de esta mercancía cuando ésta ya no le es necesaria. Esta facultad se origina en la propiedad que el capitalista tiene

respecto de los medios de producción y del producto, así como en la necesidad de mantener a la fuerza de trabajo disciplinada.

No debe olvidarse que el derecho del trabajo es, finalmente un derecho burgués que presupone un modo de producción para su instrumentación y que en tal sentido sólo se encuentra formalmente alejado de la institución que caracteriza y sustenta este régimen: la propiedad.

Sin embargo, independientemente de ésta separación formal, es el derecho de propiedad el verdadero límite del derecho del trabajo en una sociedad capitalista.⁵

La lucha por la estabilidad como bandera del movimiento obrero a nivel mundial se presenta ya cuando el capitalismo, como sistema productivo, empezó a desenvolverse. Debe recordarse que en un principio se consideraba que la fuerza de trabajo debería estar libre de cualquier tipo de ataduras, ya fueran de carácter feudal o gremial. No es sino hasta cuando el capitalismo ha tomado su propio ritmo que los obreros asalariados luchan por conquistar su estabilidad en el empleo y no ser separados a voluntad de su trabajo y fuente de sustento y reproducción.

Antes de su regulación jurídica, el despido era una decisión unilateral en todos los sentidos, no sólo por carecer, en su caso, de una confirmación mediante una resolución emitida por los tribunales laborales, que de hecho no existían en ésta materia, sino que tal decisión no generaba ninguna acción de defensa. Posteriormente la ley facultó al patrón para dar por terminada ésta relación mediante el despido justificado, previsto en ella, sí se estaba en presencia de alguna de las causales previstas en la legislación civil y posteriormente en la legislación laboral.

⁵ www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/67/74/-03.pdf. Octavio Loyzaga De la Cueva.

Dentro de las primeras reglamentaciones respecto a la facultad de dar por terminada la relación de trabajo en el sistema capitalista, se encuentra el llamado Código Napoleón, promulgado en Francia en 1804, dado que éste tuvo una influencia determinante en diversas legislaciones del mundo. El precepto de éste ordenamiento legal utilizado en el arrendamiento de domésticos y trabajadores asalariados era el Artículo 1780 que establecía que: Podía prestarse ésta clase de servicio por cierto tiempo o por obra determinada y que en éste contrato establecido sin determinación puede cesar siempre por voluntad de una de las partes.

Los Códigos Civiles de 1870 y 1884 en México, siguiendo el modelo francés, tanto en el caso del trabajo por jornal como en el servicio doméstico previeron algunos escenarios que podrían dar lugar a la disolución del contrato con antelación al fijado. En síntesis, por medio de éstas normatividades se prescribía que el cumplimiento del contrato por el patrón se encontraba en razón directa del cumplimiento y obediencia del trabajador. En el programa del Partido Liberal Mexicano proclamado en San Luis Missouri en 1906, a cuyo frente se encontraba Ricardo Flores Magón, se señalaba en el punto 31: “No se niegue al que sea separado del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado”.

Ahora bien, en el texto del Artículo 123 Constitucional promulgado en 1917 por el Constituyente en la Ciudad de Querétaro, en su versión original se estableció:

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 cubrir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá ésta obligación cuando el obrero 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 ésta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. Como se observa, en éste contexto se encuentra el fundamento jurídico y constitucional de los Artículos 47, 48, 50 y 51 de La Ley Federal del Trabajo que establece y desglosa las causales relativas al despido justificado e injustificado, así como también al retiro del trabajador por causas imputables al patrón, éstos dos últimos preceptos con la consiguiente indemnización.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía prácticamente las mismas causales que la ley de 1970, se agregaba sólo la causal que aparecía en la fracción XV del Artículo 121 que estableció: Por declaración de la junta de conciliación y arbitraje, en los términos previstos por la fracción IX del Artículo 116. Dicho precepto regulaba las causas de suspensión de los contratos de trabajo. La fracción indicada precisaba como motivo de tal suspensión: Falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador motivada... o por arresto impuesto por autoridad judicial o administrativa, a menos que tratándose del arresto, la junta de conciliación y arbitraje que corresponda juzgue que debe tener lugar la rescisión del contrato. Bajo este contexto se puede determinar que la rescisión patronal no termina con la relación de trabajo, sino que estará supeditada a la ratificación de su validez por los tribunales laborales.

CAPÍTULO III

ESTABILIDAD ABSOLUTA

CAPÍTULO III

ESTABILIDAD ABSOLUTA.

3.1. Antecedentes Legislativos.

La raíz profunda del sistema de estabilidad del trabajador en la empresa se vincula a la legislación relativa al funcionario público promulgada en la época de la primera guerra mundial en el año de 1915. Las normas vigentes en ese entonces establecían que el funcionario público adquiriría estabilidad después de diez años de ejercicio efectivo en el cargo. Con cierta lentitud, pero progresivamente esa norma se transfirió al dominio del trabajo privado, dicha transferencia fue paulatina, avanzando por etapas, alcanzando en primer término a aquellos trabajadores que, por la naturaleza del servicio o condición jurídica, más se parecían a los trabajadores del estado, los primeros beneficiados de la legislación fueron precisamente los trabajadores ferrocarrileros del país, en dicha legislación se regulaba la caja de jubilación y pensión de los ferrocarrileros, se originó un primer paso para la transferencia, de la órbita del derecho administrativo a la del derecho del trabajo, de la institución de la estabilidad.

Se puede señalar que esa situación se realizó a través de una norma de prevención social. Con el transcurso del tiempo un nuevo acto legislativo extendió el derecho de estabilidad a la totalidad de los trabajadores ferrocarrileros, se dio el comienzo del proceso de generalización, en el derecho del trabajo a través de la legislación de previsión social dado que los trabajadores portuarios adquirieron ese derecho también.

Ésta normativa administrativa no tuvo oposición alguna, al contrario por la absoluta compatibilidad con el espíritu del derecho del trabajo, en poco

tiempo aquella creció en rápido proceso de expansión, al punto de sobrepasar, en importancia los límites del derecho administrativo.

Con éste antecedente se originó un reconocimiento a la estabilidad como un derecho irreversible del trabajador, uno de los primeros países vanguardistas en éste aspecto lo fue sin duda Brasil, dado que al terminar la Segunda Guerra Mundial ninguna nación había adoptado en su derecho positivo y con aplicación amplia y efectiva, la estabilidad absoluta del trabajador en la empresa. Con éste tipo de legislaciones protectoras de los trabajadores surgió el marco inicial de un amplio movimiento de la permanencia del trabajador en el complejo engranaje de la empresa moderna, hasta cierto punto es sorprendente, si se considera de un lado, el espíritu político que predominaba en esa época y por el otro lado lo incipiente de las disposiciones laborales, sin embargo la contradicción histórica está, precisamente en éste hecho: a partir de aquella época el derecho del trabajo evolucionó rápidamente, pero las normas sobre estabilidad permanecieron inalteradas, en tanto que otras legislaciones adelantaron en sus leyes sobre la materia, más allá de los límites iniciales sobre el derecho del trabajo.

Con éstas reflexiones la estabilidad laboral que fuera privilegio de determinadas categorías profesionales, se transformó en norma general y, más que eso, en precepto plasmado en la constitución, lo cual equivale a decir que se convirtió en principio fundamental del derecho del trabajo, dicho de esta manera la estabilidad laboral absoluta de un trabajador se da cuando la relación de trabajo sea de forma indefinida, la cual viene siendo la regla general, o bien podrá ser una relación laboral relativa, como excepción a la regla, cuando se contrate a un trabajador por tiempo u obra determinada.

La estabilidad laboral en México, tiene su origen en la Constitución Política del año de 1917, estableciéndose que el principio de estabilidad tiene su fundamento en su Artículo 123 en su fracción XXII en lo que se refiere al

despido injustificado, para lo cual en esos términos jurídicamente hablando se obliga al patrón a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario, según elija el trabajador. La mencionada disposición en sus términos más relevantes, aseguraba al trabajador a la estabilidad absoluta, sin embargo, la fracción XXI venía a presentar una incongruencia, ya que la posición de los patrones cuando despedían injustificadamente se amparaban en dicha fracción bajo la cual podían negarse a aceptar el laudo que le ordena reinstalar al trabajador.

Así por un lado se garantizaba el derecho del trabajador a la estabilidad y por el otro lado, se le permitía al patrón cuando despedía a un trabajador de manera injustificada no acatar el laudo referente a la reinstalación del trabajador. En una reforma posterior durante el año de 1962 a la fracción XXI se pretendió restituir el derecho a la estabilidad, al excusar la aplicación de dicha disposición de negarse a aceptar el laudo de reinstalación del trabajador cuando se despida de forma injustificada. Bajo el anterior contexto la estabilidad absoluta concebida por el legislador de 1917 se convierte en relativa pero de ningún modo faculta al patrón para decidir unilateralmente sobre los trabajadores que conservará en su empresa. En la Ley Federal del Trabajo se establecen varias disposiciones jurídicas importantes en cuanto a la estabilidad laboral, de hecho la Ley Federal del Trabajo no se refiere expresamente sobre la estabilidad laboral de los trabajadores en el entendido de que la duración de la relación de trabajo o bien del contrato de trabajo infiere la situación de permanencia más o menos duradera de la relación trabajador-empleador. En el Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, denominado de la duración de las relaciones de trabajo establece en el Artículo 35 como pueden ser las relaciones de trabajo, así expresa textualmente: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado”. Del precepto descrito, expresa el poder judicial en una ejecutoria, se deriva el principio de la duración

indefinida de la relación de trabajo como el criterio adoptado en el derecho laboral mexicano y en ese sentido los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen las excepciones y sólo podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio, lo que debe estipular expresamente. Se sustenta éste criterio además porque aunque en un contrato se estipule tiempo de duración, sino se indica cuál es el motivo por el que limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido, sobre todo sí al primer contrato celebrado le sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta situación viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al término incluida en el contrato.

Los Artículos 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo por su parte exponen lo que debe entenderse por relación de trabajo tanto por obra determinada como por tiempo determinado, al decir respectivamente: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”, y “El señalamiento de un tiempo indeterminado puede únicamente estipularse en los siguientes casos: -Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos por dicha ley. En ambos artículos se encuentra una vinculación, dado que, aun cuando se exprese un tiempo determinado de una relación laboral ésta persistirá mientras no se concluya la obra, en otras palabras, se terminará la duración de un contrato cuando la obra por la cual fue contratado un trabajador se haya realizado y por lo tanto el contrato para obra irá en función de la naturaleza de la misma. Por lo que toca al contrato por tiempo determinado éste se refiere a la naturaleza del trabajo que corresponde a la duración del servicio por lo que sí concluye el tiempo pero subsiste la materia del trabajo o

el servicio requerido, éste se prorrogará conforme a lo previsto por el Artículo 39. De acuerdo con la fracción II del Artículo 37, se da una modalidad de la relación de trabajo por cuanto existe la contratación para sustituir a otro trabajador de manera temporal, con la figura denominada de trabajador interino, el cual se caracteriza por la naturaleza del trabajo pero con modalidad específica.

3.2. Requisito.

En la legislación brasileña la estabilidad absoluta del trabajador, es un derecho de permanencia en el empleo, hasta que ocurra un motivo suficiente previsto en la ley que determine la separación del trabajador, con o sin pago de indemnización, la obtención de éste derecho está condicionada por un solo requisito: la prestación del servicio personal y subordinado por un período prolongado de tiempo, si se refiere al derecho administrativo en general la estabilidad del trabajador o empleado es reconocida después de determinado tiempo de servicios a través de un cargo o nombramiento.

3.3. Formas especiales de estabilidad.

En diferentes legislaciones se condiciona rígidamente la adquisición del derecho de estabilidad en la prestación del trabajo al mismo empresario, así mismo se admiten ciertas formas o modalidades especiales de estabilidad que son las siguientes:

- Libre estipulación de las partes.
- Disposiciones legales.

En la primera distinción las condiciones de estabilidad del trabajador son el producto de la contratación y por lo tanto son flexibles, dependiendo únicamente de la voluntad de las partes. Ésta forma especial de estabilidad puede ser establecida a título genérico para todos los trabajadores de determinada empresa o para toda una categoría profesional, a través de convenciones colectivas o caso por caso, mediante contratos individuales de trabajo.

En el segundo supuesto, por el contrario, la estabilidad es regulada a través de normas indisponibles que crean nuevas figuras situadas al lado del sistema general.

3.4. Excepciones al principio de estabilidad.

Haciendo una mención especial en relativa al Derecho Brasileño, por un lado se ha establecido o admitido la creación de formas especiales que amplían el concepto de estabilidad, por otro lado abre excepciones al principio de estabilidad, señalando casos en los cuales el trabajador en ningún caso adquiere ese derecho. Estas hipótesis están contempladas directamente en la legislación referida ya que resultan como consecuencia práctica de ciertas disposiciones en vigor que son utilizadas por los empresarios para abrir brechas en la estructura de la legislación laboral. Los casos específicos en los que no existe el derecho a la estabilidad son los siguientes:

- **Trabajadores Domésticos**, éste tipo de trabajadores se encuentra excluido de los beneficios generales del derecho del trabajo, bajo un punto de vista personal esto es una injusticia, pues entre ambas partes, la patronal y el trabajador se establece una relación de trabajo. Este tipo de trabajo doméstico presupone naturalmente la existencia de normas especiales que concilien la necesidad de fiscalización administrativa con el principio

respetable del trabajador doméstico del área de aplicación de la legislación social, se configura una violación de los lineamientos laborales de nuestra época, y todos los argumentos en sentido contrario constituyen dolorosas contradicciones al principio de estabilidad laboral.

- **Empleados de Confianza.** Continuando con los lineamientos de la legislación laboral brasileña, se establece que no adquieren estabilidad laboral los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, gerencia y otros de confianza inmediata al empresario. La Ley define como de confianza estricta los cargos de dirección y gerencia; pero por el carácter meramente ejemplificativo de esa enumeración, equipara a los anteriores otros cargos para los cuales expresa o implícitamente se exige confianza personal y excepcional al trabajador.

Dicha regla tiene como fundamento que en verdad lo justifica sí el apoyo de la permanencia del trabajador en su cargo es la confianza especial en él depositada por el empresario y sí esa confianza es eminentemente subjetiva, el empleador puede separarlo de su cargo en cualquier momento, sin tener una justificación objetiva de su acto. Bajo éste supuesto se puede establecer que, el cargo de trabajador de confianza presupone que el trabajador tenga atribuciones otorgadas por el empleador para: ejercer funciones de inspección y vigilancia, de dirección administrativa, de representación en las relaciones de la empresa con terceros o, incluso sin ninguna de las características anteriores, tener autorización para administrar el capital del empresario, como ocurre en los servicios de caja, recibiendo pagos. Fuera de esos casos, difícilmente se puede admitir que el trabajador sea, efectivamente un empleado de confianza.

- **Artistas de Teatro.** No existe norma alguna que regule directamente la estabilidad de los artistas de teatro, radio, televisión y otras modalidades similares, por lo tanto, en principio esos trabajadores adquieren la

estabilidad. Sin embargo en la legislación brasileña se permite la contratación de este tipo de trabajadores por plazo determinado y que sus contratos sean renovados o prorrogados sucesiva e indefinidamente, dado lo anterior, provoca la impresión de que los mismos prestan servicios a la empresa por periodos cortos y determinados, pudiendo de esa manera ser despedidos una vez terminado el contrato. En concreto, este tipo de trabajadores nunca adquieren el derecho a la estabilidad laboral.

3.5. Pérdida del derecho a la estabilidad.

Se entiende que la pérdida del derecho a la estabilidad debe ser examinada en dos etapas: a) Después de que el trabajador la ha adquirido, al laborar durante un periodo largo de tiempo; b) antes de constituido ese derecho, cuando el empleador, con mala fe, obstaculiza su adquisición a través del despido anticipado e injustificado del trabajador.

En cuanto al primer inciso se pueden relacionar las diversas hipótesis de pérdida del derecho a la estabilidad por conducto de ese derecho en vigor, en específico se encuentra ésta modalidad en la cual el trabajador no recibe indemnización alguna al ser despedido.

En el segundo supuesto, cuando el trabajador es despedido tiene derecho a la indemnización de antigüedad.

3.6. Derecho de reinstalación.

Cuando el despido del trabajador no se encuentra previsto en ninguna de las hipótesis de pérdida de la estabilidad, expresamente previstas por el derecho positivo, el patrón estará obligado a reinstalarlo y a pagarle el salario correspondiente al período de su separación de la empresa.

Estos dos elementos combinados configuran la reinstalación del trabajador, que es consecuencia natural y garantía efectiva de la estabilidad. El pago del salario relativo al plazo de la separación o de suspensión para fines de la investigación improcedente es el rasgo distintivo entre la readmisión pura y simple y la reinstalación, ya que ésta última repone al trabajador dentro de la empresa, en su primitivo lugar, con todos los derechos anteriores y con las ventajas que durante su separación hubieran sido conferidas, a título general, a los demás trabajadores.

La reintegración puede ser consecuencia de la acción individual del trabajador despedido; también puede provenir de la resolución que declare la improcedencia de la investigación promovida en su contra por el patrón. En los dos casos la finalidad perseguida por el legislador y por el juez debe ser la reinstalación del trabajador estable; y por lo tanto no se debe pensar en el pago de la indemnización, ya que la reinstalación es el punto final, relevante y lógico de estabilidad, definida como derecho de permanencia en la empresa.

Ahora bien, el patrón tiene la facultad de suspender o no al trabajador para fines de la investigación, así que determina unilateralmente la suspensión del contrato de trabajo y al mismo tiempo por su espontánea voluntad, se somete a las consecuencias que le pueden provenir de la autoridad de la sentencia respectiva.

Sí la investigación resulta fundada, el trabajador será considerado como despedido. Más la rescisión en ese caso no operará en la fecha en que la sentencia establece la cosa juzgada, sino retroactivamente a partir de aquella en la que el trabajador hubiese sido despedido.

Sí la demanda se considera infundada el trabajador será reinstalado, recibiendo los salarios correspondientes al plazo de suspensión e incorporando a su tiempo de servicio los días, meses o años en que hubiera

permanecido separado del trabajo. Ordenada la reinstalación, el empresario no puede tener el privilegio de librarse de sus consecuencias a través del pago de determinada cantidad, en la realidad el contrato continúa y el trabajador puede ejercer todos los privilegios que se producen, como sí de hecho la reinstalación se hubiese consumado⁶.

El ofrecimiento de trabajo y la reinstalación de acuerdo a la legislación laboral en nuestro país establece que:

Atendiendo al artículo número 48 de la Ley Federal del Trabajo se establece que la rescisión de las relaciones de trabajo y en específico cuando el trabajador al ser despedido tiene el derecho de demandar al patrón ante las autoridades jurisdiccionales laborales su reinstalación o, en su caso, que se le indemnice conforme a la ley, por considerar que ha sido despedido injustificadamente.

Se debe señalar que el término “Reinstalar” conforme al diccionario de la Real Academia Española se define como “Volver a instalar”; e instalar del fr. Installer, que significa: “Poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio”, “Poner o colocar en el lugar debido a alguien o algo”.

La Suprema Corte de la Nación ha expresado que la reinstalación equivale a poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, lo cual implica que el obrero para ser reinstalado, vuelva a desempeñar labores de la misma naturaleza que las que desarrollaba antes del despido, o sea, las inherentes al cargo que tenía. En consecuencia, sí se comprueba que la reinstalación del trabajador fue momentánea porque la empresa minutos después de la diligencia relativa, encomendó a aquél una labor que no estaba comprendida entre las que desempeñaba, la empresa se negó al cumplimiento del laudo que la condenó a la reinstalación y, por lo tanto, está sujeta a la responsabilidad del conflicto.

⁶ www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf/Derechosocial/14/Art/a

Por lo tanto, de acuerdo con lo anterior descrito, por reinstalar se entiende que es el colocar en el lugar en el que previamente se encontraba; y sí es así, laboralmente reinstalación es la acción de reinstalar, esto es, colocar de nueva cuenta al trabajador en su trabajo para que siga desempeñando el servicio personal subordinado al patrón, a cambio de un salario y demás prestaciones.

Al respecto de la reinstalación se encuentran dos posiciones importantes para describir: la primera es la tesis planteada por el Jurista Mario de la Cueva, en la que sostiene... que el trabajador no está obligado a optar por la reinstalación al formular la demanda porque considera que la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional no habla de dos acciones distintas sino de la obligación del patrón de cumplir el contrato o el pago de una indemnización en los casos de despido injustificado; por lo que después de resuelta la cuestión principal de calificar el despido, sí se justifica que es injustificado, entonces es cuando el trabajador podrá elegir que se le reinstale o se le indemnice.

Así mismo, el Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que regula el principio constitucional en cuestión, "Ratifica el derecho a elección del trabajador pero no define el momento en que debe solicitarla", de tal manera que puede incluso hacerse valer en"...el acto en que solicita la ejecución del laudo. En una segunda hipótesis, basada en el primer párrafo del Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale o se le indemnice, está indicando que la opción debe hacerse al formular la demanda, pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda.

Bajo éstos lineamientos se dice que en un procedimiento ordinario individual de controversia laboral ante la Junta Local y/o Federal de Conciliación y

Arbitraje, la reinstalación se puede ejercer primeramente por el trabajador como acción, al haber sido despedido injustificadamente, en tanto el patrón como excepción a la pretensión del actor, puede negar que lo hubiese despedido, y como prueba de ello le ofrece el trabajo.

Ante ésta situación y al ser invocada por el patrón tiene como efecto principal el revertir la carga de la prueba al trabajador en su dicho inicial de despido. Ello además implica cierta problemática, entre ella que tendrá que decidir sobre el ofrecimiento de trabajo que se le propuso, a lo cual sólo existe una respuesta correcta, esto es, tendrá que aceptarla porque de lo contrario, al negarse a regresar al trabajo, será interpretado como una acción de despido de mala fe.

El ofrecimiento de trabajo es una figura que no está regulada en la Ley de la materia, más bien ha sido la Suprema Corte de la Nación, a través de la jurisprudencia, quien la ha creado, regulado y le ha fijado sus alcances. El ofrecimiento de trabajo, lejos de ser solamente un pronunciamiento de la Corte, viene a constituir un elemento más dentro del procedimiento laboral con consecuencias jurídicas y en virtud del cual se revierte la carga de la prueba al trabajador, por lo que a éste no le queda más que aceptar el trabajo.

Se tiene una definición sobre lo que debe entenderse por ofrecimiento de trabajo que es: “Es una proposición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio”. Oferta que no constituye una excepción, por no tener objeto directo e inmediato destruir la acción intentada ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio, pero que siempre va asociada a la negativa del despido y en ocasiones a la controversia sobre alguno de los hechos en que se apoya la

reclamación del trabajador y que cuando es de buena fe, tiene la eficacia de revertir sobre el trabajador la carga de probar el despido⁷.

El ofrecimiento de trabajo no constituye un allanamiento, porque no implica un reconocimiento de la procedencia de la acción o acciones intentadas en juicio, ni la veracidad de los hechos narrados y los derechos y fundamentos invocados; así mismo no es una defensa, porque ésta se apoya en hechos que en sí mismos excluyen la acción, lo que no acontece en el ofrecimiento de trabajo.

⁷ www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf/Derechosocial/Art/14/a. "El ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil. Ma. Carmen Macías Vázquez. P 128

CAPÍTULO IV

LA TRANSFORMACIÓN DEL

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO IV

LA TRANSFORMACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

4.1. Consideraciones preliminares.

En su libro “La Decadencia del Contrato” El Doctor Néstor de Buen plantea tres preguntas: ¿Qué es el contrato? ¿De dónde viene? ¿A dónde va?, al respecto el doctor De Buen sostiene que el contrato responde a momentos históricos determinados, ya que, por ejemplo, la autonomía de la voluntad, elemento esencial de validez del contrato ha sufrido una serie de matices o limitaciones (las figuras de la imprevisión, el término de gracia, las moratorias, el estado de necesidad, la protección al consumidor, etc.) Figuras, que señala el doctor Néstor de Buen constituyen la mejor expresión de la crisis de la autonomía de la voluntad como elemento determinante en la constitución, modificación, obligaciones y derechos y, por lo tanto de relaciones jurídicas, situación que ha llevado a la creación de ficciones contractuales (contrato de trabajo, contratos de estado civil, contratos de sociedad, contratos por adhesión) que sin tener la naturaleza contractual autonomía de la voluntad siguen usufructuando de la expresión.

En el presente trabajo se pretende conocer si el contrato de trabajo, al igual que el contrato de derecho civil, responde también a un momento histórico determinado, y si acaso actualmente se encuentra en un franco proceso de cambio, incluso de decadencia, en la medida en que la noción de subordinación intrínseca al contrato de trabajo es fuertemente cuestionada, así como al declive del contrato de trabajo por tiempo indeterminado- figura jurídica que por mucho tiempo ha sido el modelo principal de pactar una

relación individual de trabajo en beneficio de otros contratos, como los celebrados por tiempo determinado o por la aparición de nuevas formas de contratación: trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, teletrabajo o los contratos de formación e inserción profesional (en donde se paga no por desempeñar un trabajo sino por recibir una formación). Todo indicaría que hay un renacimiento del contrato civil, es decir, de la figura de la autonomía de la voluntad y una desaparición del nexo de subordinación, situación que, en consecuencia, vendría a cuestionar el contrato de trabajo.

Para analizar los posibles cambios operados en el contrato de trabajo y con el objeto de saber si éste se encuentra en un proceso de decadencia, se hace necesario hacer referencia a la historia del derecho del trabajo y en particular al actual contexto histórico de las relaciones laborales, así como señalar las características clásicas del contrato de trabajo, bajo la era de la reglamentación en una tercera etapa, interrogarse sobre la decadencia o transformación del contrato de trabajo.

En su libro denominado Contrato de Trabajo: Un nombre controvertido, el Doctor Néstor de Buen establece Que el derecho vive de la política y, por lo mismo el contrato una de las figuras solitarias del derecho, ha sufrido como pocas los embates de las doctrinas que se crearon, a lo largo de la historia, por regla general como consecuencia de violencias revolucionarias. La figura del contrato tiene una larga historia cuyo resumen se puede apreciar en el Libro “La decadencia del contrato” que plantea desde la duda, su historia posible.

La evolución de la institución fue notable. Los Mazaedud sostienen que la primera figura vinculante, aún no contractual, desde su punto de vista, sería el nexo, forma primitiva de la operación de préstamo. En su concepción se trataba de una autoenajenación pero no de un contrato, ya que el derecho del acreedor derivaba de una maldición sujeta a una condición suspensiva.

Girard escritor francés, invoca como primer antecedente el juramento ante la divinidad, la violación de la promesa tenía el carácter religioso, pecado al fin y al cabo, posteriormente aparecieron los contratos escritos que consistían en la inscripción en un registro que servía mensualmente para anotar los ingresos y salidas, se afirma que el nexum o nexo si era considerado como un contrato, el más antiguo reconocido por el derecho romano. Los contratos reales sustituyen las formalidades y solemnidades por la entrega de las cosas que ya es resultado de un acuerdo de voluntades.

Durante el Siglo XIX el contrato va asumiendo un papel de mayor rigor, ya no se limitará a calificar los acuerdos creadores o transmisores de obligaciones y derechos de contenido económico, sino que también servirá para denominar al acto constitutivo del matrimonio y de las sociedades, cuando comienzan a surgir los servicios públicos se habla también de los contratos de suministro que a su vez no permiten la discusión de sus condiciones y, en el nacimiento del derecho del trabajo a finales del siglo XIX se identifica al acto constitutivo de la relación y al pacto normativo de condiciones de trabajo celebrado entre empresas y sindicatos como contratos.

4.2. Principios rectores del contrato de trabajo.

El derecho del trabajo se inspira en una serie de principios que han determinado su devenir histórico durante el siglo XX. Los principios del derecho del trabajo son máximas, así como válidas por sí mismas, que se encuentran fuera del derecho positivo y al mismo tiempo son inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o habría establecido de prever el caso.

4.2.1. Principio protector.

Consiste en la protección que se otorga al trabajador, ese principio en particular, resulta distinto de las demás ramas jurídicas, aquí se le da preferencia a una de las partes, que en este caso será al trabajador. Todo ello con la finalidad de crear igualdad sustantiva y real entre las partes. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo; estriba en el propósito de nivelar desigualdades, que no consiste en igualar a las personas, sino en la nivelación de las desigualdades.

La especial necesidad de protección del trabajador tiene un doble fundamento: el signo distintivo del trabajador es su dependencia, su sometimiento a las órdenes del empleador. Esa dependencia afecta a la persona del trabajador, y la dependencia económica que si bien no es conceptualmente necesaria, se presenta en la gran mayoría de los casos, pues en general sólo pone su fuerza de trabajo al servicio de otro, quien se ve obligado a ello para la obtención de sus medios de vida.

En cuanto a sus formas de aplicación, éstas pueden entenderse en tres: la regla in dubio pro operario (criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador). La regla de la norma más favorable (determina que en el caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable aunque no sea aquella que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios de la jerarquía de las normas), y la regla de la condición más beneficiosa (criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en las que pudiera encontrarse el trabajador).

4.2.2 Principio de irrenunciabilidad.

Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que pueda realizarse válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición.

Al contrario de lo que sucede en el derecho común donde rige el principio de renunciabilidad, en el derecho del trabajo rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad. Las leyes laborales pueden considerarse prohibitivas en cuanto prohíben pactar condiciones de trabajo inferiores a las ya establecidas, que marcan niveles mínimos de protección. La irrenunciabilidad se ha convertido en un principio propio del derecho del trabajo. Un trabajador no debe ni puede renunciar a sus garantías mínimas laborales.

Los derechos que tienen son de carácter irrenunciable y no puede haber un perjuicio ilegal en su contra. Por ejemplo: el patrón no podrá reducir el período vacacional como condición para reclutar o pagar a un empleado de nuevo ingreso en su empresa, cuando la ley establece el derecho de seis días de vacaciones en el primer año de trabajo. Cuando hablamos de imperativo significa que el derecho laboral debe aplicarse en contra de lo que hayan negociado trabajadores y patrones en el contrato laboral, porque las garantías mínimas que ampara la Ley Federal del Trabajo no pueden vulnerarse en beneficio de alguna de las partes. Por supuesto, pueden mejorarse los beneficios de los empleados, pero jamás podrán pactarse menos garantías que las señaladas en la ley. Con el carácter de reivindicatorio queremos decir lo siguiente: en caso de que un trabajador sea obligado a renunciar a algunos de sus derechos, la autoridad se los restituirá, es decir, lo reivindicará. Una persona también puede ser reivindicada si

perdió su empleo de forma injusta y la autoridad respectiva podrá reinstalarlo con todos sus derechos previos a la separación de su trabajo. En nuestra legislación y específicamente en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo número 33 se establece que:

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

4.2.3. Principio de continuidad.

Para comprender este principio debe partirse de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral presupone una vinculación que se prolonga. Todo lo que tienda a la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no solo constituye un beneficio para él en cuanto le transmite una sensación de tranquilidad, sino que redundará en beneficio de la propia empresa, y a través de ella en la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes.

En cuanto a la denominación de éste principio, la mejor acepción es la de continuidad, alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa, es precisamente esa la idea central a la que

se refiere este principio. Este principio está establecido a favor del trabajador, en consecuencia puede no ser invocado ni ejercido por éste, pero sí por cualquier circunstancia y que prefiere no invocarlo. En tal supuesto no se presenta el problema de irrenunciabilidad, porque si así ocurriera, el plazo estaría operando una limitación para el trabajador, con la consecuencia de encontrarse con el contrato de trabajo de por vida. Los alcances de éste principio son los siguientes: preferencia por los contratos de duración indefinida, amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato, facilidad para mantener el contrato a pesar de los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido, resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal, interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones y, prolongación del contratos en casos de sustitución del empleador.

4.2.4. Principio de primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia de lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos. En materia laboral importa más la práctica que lo pactado entre las partes, en forma más o menos solemne o expresa, o lo que luzca en documentos, formularios o instrumentos de controlador. Sobre su fundamentación, la primera razón resulta del principio de buena fe: la realidad refleja siempre necesariamente la verdad.

La documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a disimular o esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales para obtener un provecho ilícito. La segunda deriva del propio contenido del contrato que supone actividad

humana prolongada en el tiempo. La tercera proviene de la desigualdad de las partes. Es ampliamente reconocida la desigualdad entre las partes tanto económica como cultural, la cual separa a las partes en el contrato de trabajo, que busca compensar con desigualdad jurídica y la desigualdad económica inicial, la forma de corregir toda posible anomalía en ese sentido consiste justamente en darle prioridad a lo que ocurre en la práctica.

4.2.5. Principio de racionalidad.

El principio de racionalidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales debe proceder conforme a la razón. El debido proceso exige una cierta sustancial y razonable relación entre la ley y la seguridad, salubridad, moralidad y bienestar de la población. Es lo que ha denominado regla de equilibrio conveniente o de racionalidad o de las relaciones sustanciales.

El Doctor Néstor de Buen ha señalado una serie de principios propios del derecho mexicano del trabajo, que encuentran su fuente original en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el primer capítulo de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el equilibrio de las relaciones entre patrones y trabajadores como fin de normas de trabajo; el concepto de justicia social, el trabajo como derecho y deber sociales, la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral.

4.3. Mutación del Contrato de Trabajo.

El derecho del trabajo se ha desarrollado bajo un modelo caracterizado por relaciones de trabajo homogéneas, constituidas de empleos estables,

regulares y continuos, ocupados por trabajadores que laboran en tiempo completo, ejecutando su trabajo para un solo empleador, bajo su control en el mismo lugar de la empresa, sin embargo varias formas de empleo no corresponden más a ésta forma clásica, lo anterior nos ha llevado a una transformación de los contratos de trabajo.

4.3.1. La crisis del contrato de trabajo y la emergencia de parasubordinación.

¿El contrato de trabajo se encuentra, en un proceso de decadencia, es decir, de menoscabo o de ruina? Muchos factores podrían abonar ésta idea: la competencia de los países emergentes, la tesis neo-liberal que busca una desreglamentación, la cual pretende desaparecer todo monopolio y toda limitación a la libre empresa en materia de gestión de personal, puesto que se considera que la rigidez del derecho del trabajo es nefasta para los empleadores sobre todo para las pequeñas empresas, por lo que al mismo tiempo la rigidez, constituye un obstáculo a la contratación y a la creación de nuevos empleos.

Las reestructuraciones de las empresas que desembocan en el despido de una cantidad importante de trabajadores, el cambio constante de las empresas de un país a otro en busca de mano de obra y de infraestructura más baratos o la búsqueda de paraísos fiscales que les reditúen mejores dividendos, existe además un continuo proceso de externalización del empleo, un aumento de trabajadores independientes y la subcontratación de servicios, así como el aumento de trabajos precarios caracterizados por la inseguridad, la discontinuidad, la inocupación parcial o la pobreza en la medida que el salario resulta insuficiente.

Bajo éstas nuevas circunstancias la idea del derecho del trabajo como un derecho protector resulta inadecuada, por su parte la estabilidad en el empleo aparece fuera de contexto en los modelos de relaciones laborales caracterizados por la flexibilidad externa. Por otro lado se dice que el salario, las cotizaciones salariales y todos los costos que implica la mano de obra es un obstáculo para el desarrollo de la economía de mercado y de la posibilidad de crear nuevos empleos, así mismo se dice que el sindicalismo constituye un obstáculo para el desarrollo de la empresa y su buen funcionamiento. Por su parte el sindicalismo aún no ha asimilado la globalización de las empresas, la transferencia constante de las empresas de un lugar a otro, cada vez mayor alejamiento del centro de decisiones de una empresa, esto aunado a que las demandas de un sindicato de un país determinado no son las mismas a las de otro país, no obstante a que la empresa en donde laboran es la misma. En materia contractual se encuentra con la emergencia o auge de contratos de aprendizaje, por tiempo determinado, así mismo nacen nuevos contratos como los de formación profesional o de inserción profesional, contrato a prueba.

4.3.2. La transición del contrato de trabajo.

A pesar de que existen elementos para hablar del contrato de trabajo como una institución protectora del trabajador o que al menos pretende proporcionar una protección determinada al trabajador, por otro lado también existen elementos para hablar de un proceso de decadencia. Se puede señalar que nos encontramos con que el derecho del trabajo está en proceso de constante transformación dada su flexibilidad que al mismo tiempo permite señalar claramente el alcance del contrato de trabajo.

En tal sentido ubicar en su exacta dimensión los cambios operados en el contrato de trabajo. Uno de los principales problemas ha sido en la actualidad el tratar de separar radicalmente el contrato de trabajo de la influencia que tiene el derecho civil en ésta materia, así mismo se habla de la autonomía de la voluntad en los contratos de trabajo como un elemento que separa al contrato del trabajo del derecho civil, por lo que se pretende separar de la regulación civilista.

En tal sentido resulta interesante el hacer un planteamiento específico a que sí la autonomía de la voluntad existe verdaderamente, incluso en los contratos de derecho civil, sí se debe hacer una separación determinante entre contrato de trabajo y contrato civil, sí la noción de parasubordinación da lugar a otro tipo de protección o contrato de trabajo; si los principios de derecho del trabajo deben partir o estudiarse de las funciones del contrato de trabajo; de las limitaciones que se establecen para contratar y del respeto de los derechos fundamentales del trabajador.

4.3.3. Autonomía de la voluntad como ficción en el Contrato Civil.

La Teoría Jurídica Civilista ha sostenido que los contratos de Derecho Civil se rigen por el principio de autonomía de la voluntad, sin embargo, la autonomía de la voluntad resulta una ficción jurídica: en primer lugar nadie puede hacerse así mismo de derechos, dado que todo derecho presupone la obligación del otro; en segundo lugar y suponiendo un sistema jurídico donde sólo existan dos individuos, la autonomía de mi voluntad en un negocio jurídico se encontraría limitada por la autonomía de la voluntad del otro; en tercer lugar, la autonomía de la voluntad tanto mía como del otro se verían limitadas por el orden jurídico en el cual ambos estamos inmersos y que al

menos nos facultaría para celebrar la convención y nos vincularía a obedecerla.

A partir de las consideraciones anteriores queda claro que el propio contrato civil, la autonomía de la voluntad es una ficción jurídica por lo que el contrato de trabajo no hace más que evidente la existencia de dicha ficción, al tratarse claramente de contratos de adhesión, al menos en materia de ciertos derechos y obligaciones del trabajador o del empleador.

Existen cercanías establecidas entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, ya que en ciertos países como Francia en su código de trabajo y en específico en el Artículo L-121 señala que: El contrato de trabajo está sujeto a las reglas del derecho común. Esto se explica entre otras razones porque en Francia no existe noción de derecho social como una tercera división del derecho. El derecho del trabajo se entiende como derecho privado, la referencia a las reglas del derecho civil, significa que en primer lugar que las reglas generales aplicables a los contratos civiles deben ser respetadas, ya sea que se trate de disposiciones relativas a la formación o a la ejecución de las obligaciones. Por otro lado la referencia expresa al derecho común que se crea en el marco del derecho del trabajo, un derecho civil de relaciones profesionales.

Es importante delimitar perfectamente las fronteras entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo en materia de contratación, pues el no hacerlo se traduce en una incongruencia de retornar al Derecho del Trabajo a la regulación particular del Derecho Civil, lo que es incompatible por la naturaleza jurídica independiente de ambas. No es falso señalar –incluso es fundamental hacerlo– que las bases del contrato de trabajo provienen del Derecho Civil y que éste fue estudiado durante todo el siglo XIX con la teoría contractual del derecho común que veía al contrato de trabajo como una forma especial del contrato de arrendamiento de servicios; aunque también

es cierto que el contrato de trabajo ha adquirido una naturaleza autónoma con la regulación específica de la legislación laboral.

En ese orden de ideas, tenemos que en materia laboral se prevé la existencia de los contratos, y aunque esta denominación encuentra su nacimiento y explicación en el Derecho Civil, la palabra fue tomada del derecho común para traerla y aplicarla al campo del derecho del trabajo y referirse al acuerdo de voluntades mediante el cual se genera el vínculo jurídico-laboral. Un contrato en materia laboral, no es exactamente lo mismo que uno en materia civil, pues en el principio de autonomía de la voluntad de las partes en la materia civil existe una regla que dice que lo acordado por las partes es ley entre las mismas, salvo aquello que vaya en contra de las buenas costumbres o del ordenamiento jurídico, pero es precisamente la posibilidad de acordar en un contrato lo que se desea la expresión más clara de la autonomía de la voluntad de las partes al momento de obligarse; este criterio no funciona en materia laboral, pues en este caso en un contrato se podrá tener un acuerdo válido siempre y cuando se respete lo establecido por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Constitución.

De la premisa anterior, nos permitimos hacer algunas observaciones. En primer lugar, efectivamente en materia laboral existe la “posibilidad” de realizar un contrato, cuya inexistencia no es fundamento para que el trabajador sea privado de sus derechos laborales, ya que los mínimos de éstos obran en la legislación laboral y deben cumplirse, y en todo caso la falta de la formalidad contractual es imputable al empleador, tal y como sostiene la presunción laboral contenida en el artículo 21 de la LFT, que establece la presunción de existencia de un vínculo jurídico-laboral entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe, por lo que la obligación en cuanto a los deberes laborales, se encuentra “garantizada” en la legislación, sin importar si estamos en presencia de un contrato o una relación de trabajo, pues los efectos son los mismos.

En segundo lugar, la autonomía recae únicamente en cuanto a la voluntad y no al contrato, pues en materia civil y laboral los contratos se rigen por ciertas reglas establecidas en la ley, con la salvedad de que en materia laboral se busca proteger a una de las partes y en materia civil -satisfechos los requisitos legales- las partes están en libertad de comprometerse de acuerdo a su voluntad y en la forma que lo deseen, aprovechando las normas dispositivas y sujetándose a las normas imperativas contempladas en los distintos ordenamientos aplicables. Los contratos de trabajo, vistos como una ficción contractual difieren de los contratos civiles, en cuanto a los alcances de la voluntad de las partes, pues en materia civil (Derecho Privado) cuando se cumplen los requisitos legales, el contrato mantendrá la intención de los contratantes en igualdad de circunstancias; mientras que en materia laboral, si existe un contrato, este se somete a lo establecido por las normas de Derecho Social y, aunque previamente se cumplan los requisitos de ley, el contenido del contrato se sujetará a los mínimos dispuestos por ésta, siendo nula cualquier estipulación que contravenga los derechos de los trabajadores.

Siguiendo las anteriores consideraciones, el concepto del profesor George Rendón nos parece apropiado para señalar las características propias del contrato de trabajo: “El contrato de trabajo es sinalagmático. Se perfecciona a título oneroso, ya que las partes se comprometen a proporcionarse prestaciones recíprocas. Es conmutativo en razón de que las prestaciones son conocidas y determinadas por anticipado, aunque el contrato se perfecciona en su desarrollo, en el cual la remuneración del trabajador depende de la cantidad de unidades que éste puede producir. El contrato de trabajo es consensual sólo necesitando del consentimiento oralmente expresado para formar el acuerdo, mientras que para el caso de las formas escritas sólo son necesarias en casos excepcionales. El concepto anterior, unifica los elementos y características del contrato de trabajo.

4.3.4 Las cercanías entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo es un derecho especial, dado que contiene normas sobre un determinado tipo de relaciones jurídicas: las relaciones de trabajo subordinado. Tratándose de un derecho especial, las normas, conceptos o principios de derecho del trabajo derogan los generales, por la aplicación del principio que establece que la norma especial deroga a la general.

Se considera que el derecho del trabajo ha alcanzado autonomía como rama del derecho, dado que se refiere a una rama específica (trabajo subordinado), extensa, cuenta con doctrina propia referida a dicha materia y con principios generales específicos, aunque no necesariamente exclusivos de ella. Ahora bien, el derecho del trabajo no puede dar solución a todas las situaciones jurídicas que se presenten en dicho ámbito, por lo que teniendo en cuenta la unidad del orden jurídico en caso de lagunas en las normas laborales será necesario recurrir al derecho civil para colmar dichos vacíos.

Con esto se reconoce la existencia de relaciones entre éstas dos disciplinas al aplicar en caso de lagunas jurídicas la supletoriedad de los conceptos civiles. La aplicación de normas civiles en la disciplina laboral se realizará sólo ante un vacío en la norma laboral y siempre que el concepto civil que se pretende aplicar no vulnere normas, conceptos o principios de derecho del trabajo. De ésta forma se respetan los particularismos del derecho laboral.

Respecto a la relación entre el derecho civil y el derecho laboral se enumeran los siguientes requisitos de utilización supletoria de normas o conceptos civiles:

- 1.- La aplicación de la norma civil en el derecho del trabajo requiere la existencia de vacío en la norma laboral. El respeto a los particularismos.

2.- Al aplicar en forma supletoria una norma civil, ésta es adaptada a las especificidades del derecho del trabajo.

En conclusión se puede decir que el derecho del trabajo ha mantenido una permanente vinculación con el derecho civil, ya que se recurre al derecho civil (al derecho común o a otras disciplinas) en caso de vacío en la norma laboral. La aplicación de principios y conceptos provenientes del derecho civil se ha venido realizando respetando la especialidad y autonomía del derecho del trabajo, dado que la aplicación de la norma civil ha tenido lugar en forma supletoria, y sólo sí no se contraviene una norma, concepto o principio laboral; ésta vinculación del derecho laboral y el derecho civil derivada de la aplicación del derecho civil en caso de vacío en la norma laboral ha permitido en algunos casos desarrollar y acentuar los fundamentos del derecho del trabajo.

4.3.5 Hacia una nueva regulación de los contratos de trabajo.

El derecho del trabajo y en particular el contrato de trabajo simplemente están sufriendo transformaciones, se revaloran sus principios, sus funciones, sus limitaciones para contratar, etc.⁸

En algún momento se ha pensado que el trabajo en cadena y la explotación obrera ha moldeado definitivamente el derecho del trabajo, así mismo que el reemplazo del trabajo industrial con fuerte utilización de mano de obra por el trabajo especializado de un robot, así como el cambio de la relación capital-

⁸ www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf/Derechosocial/Art5.pc.pág.107
"El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil". Cristina Mangarelli.

trabajo, implicaría la desaparición de la relación de parasubordinación, el derecho del trabajo en esa dinámica, no podría más que desaparecer junto con su función protectora.

CAPÍTULO V

**CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO,
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012**

CAPÍTULO V

CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO,

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012.

5.1. Antecedentes.

Como se ha señalado, las instituciones del derecho del trabajo obedecen a una historicidad que explica su razón de ser y el porqué de ciertos principios e instituciones. En un primer momento, en el código civil francés el contrato de prestación de servicios colocaba en un plano de estricta igualdad jurídica a las partes contratantes. El empleador podía libremente reclutar la mano de obra bajo las condiciones que considerara pertinentes, sin importar la edad, sexo, nacionalidad del trabajador, la naturaleza del trabajo a prestar o las circunstancias económicas o sociales, sin embargo ese contrato de prestación de servicios fue limitado justamente por el desarrollo del contrato de trabajo reglamentado por el Estado y por la aparición de la noción de relación de trabajo, que nace del simple hecho de pertenecer o laborar en una empresa. Así para efectos de establecer sí se aplica el derecho del trabajo, importa saber si se trata de una relación de trabajo, independientemente de que exista o no un contrato nominado de trabajo.

En el texto del Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. De la anterior definición se desprenden los elementos esenciales del contrato (la voluntad de las partes y el objeto posible), se encuentran presentes los presupuestos de validez del

mismo (la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma, así mismo de la definición se desprenden tres elementos constitutivos: la prestación de un trabajo personal, el pago de una y el vínculo de dependencia, es decir, el nexo de subordinación jurídica. Por otro lado, la evolución del derecho del trabajo ha permitido considerar que cualquier tipo de relación de trabajo, deja de ser un asunto privado, es decir de carácter civil, para convertirse en una cuestión social en la que se debe tomar en cuenta el nivel de ocupación y la remuneración, y por la otra la organización productiva o el desarrollo económico de un país.

Entre los elementos más importantes del contrato de trabajo se encuentra sin duda alguna la subordinación ya que ésta es un elemento característico del contrato de trabajo o de la relación laboral, la subordinación trae consigo la aplicación del derecho laboral. El empleador durante la duración de la relación laboral cuenta con un poder de autoridad sobre el empleado y es quien, al mismo tiempo, recibe los beneficios y corre los riesgos económicos de su empresa. Se ha dicho que la subordinación jurídica no debe confundirse con la subordinación económica, situación en la cual se puede encontrar un trabajador independiente en relación con su cliente único, el cual jurídicamente es independiente.

El derecho del trabajo vigente en México, sostenido bajo los pilares constitucionales del Derecho Social, se ha visto en los últimos años en franco debate sobre su actualidad. Las propuestas de reforma a la Ley Laboral que incluían las nuevas formas de contratación pusieron de manifiesto la imperante necesidad de modernizar la Ley Laboral y con ello alcanzar niveles de competitividad y productividad que exige el mundo globalizado, como de abatir el desempleo, con estas propuestas las relaciones laborales se alejan de los principios que les permiten a los trabajadores contar con los mínimos derechos que contempla el Sistema Jurídico Laboral en su beneficio y por supuesto en su familia. Los cambios no son del todo malos o

perjudiciales sino que traen muchas exigencias a los trabajadores tal y como sucede en los Contratos de Capacitación, condición sine qua non para ser contratados¹. En las últimas tres décadas el mundo del trabajo se ha visto modificado tanto en la práctica de los mercados laborales como en el aspecto regulatorio; muchos países han efectuado reformas laborales tratando de dar respuesta al nuevo panorama planteado por la economía liberal y la globalización. En el caso de México en el camino de sus reformas, se ha topado con alusiones desde diferentes frentes para aceptar cambios en el sistema normativo laboral. De esta manera y forma se presentaron diferentes propuestas de reformas laborales tanto por los Partidos Políticos y por el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en sus argumentos todos coinciden que la Ley Federal del Trabajo es una Ley que no responde a las nuevas exigencias del mundo productivo. Conceptos como productividad, flexibilidad y globalización obligan a plantear nuevas reglas de contratación que permitan a los empleadores seguir apostando por invertir en la producción y prestación de servicios.

En la realidad de nuestro país, la reforma a la Ley Federal de Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 puede entenderse como una de las adecuaciones más importantes al marco normativo en tan fundamental aspecto de nuestra vida nacional, como fuente de la riqueza, y motor de la economía y del desarrollo, además de ámbito indispensable para la realización personal y social, como modo de vida y sustento humano de empresas e instituciones.

Esta reforma no puede ser una solución mágica a la amplia problemática del entorno laboral de nuestro país, que es producto también de factores que inciden directamente en el mismo, como el social (con sus variadas y decisivas aristas), el educativo, el económico (nacional e internacional), el político o el cultural, además de una fuerte carga ideológica que no ha dejado de imprimir su huella en el diálogo nacional que surgió en torno a las

iniciativas y debates que actualmente se han originado en el foro, la academia y la experiencia institucional, para configurar la nueva doctrina en el derecho laboral mexicano, la que a su vez precisa y define los valores que fundamentan y orientan a las instituciones jurídicas plasmadas en la norma. Se trata, pues, de una situación que debe abordarse con respuestas sustentadas con una visión propositiva, progresiva, multidisciplinaria y reflexionada, cuyo análisis se impone como necesario para sus actores y la sociedad en su conjunto, a fin de valorar su viabilidad, y en su caso, someterlas a la evaluación de la práctica, cuyo veredicto inapelable habrá de indicarnos exactamente dónde estamos y lo que hemos logrado.

Tanto trabajadores como patrones, y sus organizaciones; autoridades laborales, legisladores, órganos jurisdiccionales y asociaciones de la sociedad civil y profesionales especialistas en la materia tienen la responsabilidad de contribuir a esa evaluación y aportar desde sus respectivas perspectivas, sus conclusiones para que sociedad y gobierno estemos en condición de revisar el marco jurídico laboral con objetividad y visión de futuro frente a los retos de un mundo cada vez más interdependiente y competitivo.

La Reforma Laboral de 2012 es así el centro de este gran debate al que estamos convocados y en la cual la Secretaría de Gobernación, en el ámbito de sus atribuciones se hace presente para difundir investigaciones y estudios relativos al orden jurídico nacional para su conocimiento y comprensión, con esta obra titulada “Reforma Laboral, Derecho del Trabajo y Justicia Social en México”, integrada con artículos de destacados servidores públicos y especialistas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social, con el objetivo de proporcionar un material informado y sólidamente documentado

sobre dicha reforma, sus contenidos, aplicabilidad y perspectivas, respaldado en la erudición y responsabilidades de quienes los suscriben, como una aportación al fortalecimiento de la legalidad, y a la más plena justicia social como la característica definitoria del México que se está construyendo.

5.2. Marco Normativo.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, implicó de manera general 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones, con el propósito de contar con un ordenamiento jurídico acorde a la realidad de nuestro país. Se trata en esencia de una reforma integral, el 50% de estas modificaciones representa la inclusión y el reconocimiento de diversos aspectos sociales; un 32% se refiere a los aspectos económicos, y un 18% a los aspectos procesales. Uno de los grandes objetivos de la reforma laboral, se refiere a fomentar el trabajo digno o decente y brindar protección más efectiva de los derechos laborales, y para ello se propuso mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Bajo esta perspectiva: Se incorporó el concepto de trabajo digno o decente, con el propósito de reconocer y garantizar las condiciones mínimas que deben imperar en toda relación de trabajo, y con ello, lograr el pleno respeto a la dignidad humana de los trabajadores.

Lo anterior, para propiciar que las normas laborales dispongan que los trabajadores cuenten con un empleo con prestaciones y acceso a la seguridad social; que no exista discriminación de ninguna índole; que se reciba la capacitación continua que se necesita y, también, que se cumplan

con las condiciones de seguridad e higiene, en los centros de trabajo. Además, el concepto incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva, y finalmente, incorpora la protección a la igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Se incluyeron disposiciones orientadas a proteger los derechos de los grupos más vulnerables: Para los menores de 14 años, se tipificó como delito su contratación fuera del círculo familiar, a fin de erradicar el trabajo infantil. Para los menores trabajadores de entre 14 y 18 años, se incluyó un listado de trabajos peligrosos e insalubres prohibidos. Para los mexicanos que van a laborar en el extranjero, se adecuaron las disposiciones que regulan la prestación de sus servicios.

Para las mujeres trabajadoras, se fortalecieron sus derechos al prohibir y sancionar la realización de actos de acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Se estableció como prohibiciones para los patrones, el solicitar certificados de no embarazo, como requisito para contratar; así como de despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo, cambio de estado civil o tener a su cuidado hijos menores. Además, se previó la posibilidad de que las madres trabajadoras puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas prenatales para después del parto, y establece que en el caso de que su hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se pueda extender por ocho semanas.

Asimismo, propicia que los descansos en el periodo de lactancia, se tornen en una reducción de la jornada de trabajo, y prevé que aquellas mujeres que adopten tendrán derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo.

En congruencia con estas modificaciones, se reconoció la licencia de paternidad de 5 días con goce de sueldo, por nacimiento y por adopción.

Para las personas con discapacidad, se propiciaron mejoras a sus condiciones laborales y se busca que aquellos que no cuentan con un empleo, derivado de obstáculos físicos, puedan incorporarse al mercado laboral, pues se prevé la obligación de las empresas grandes y medianas, para que realicen las adecuaciones de sus instalaciones para el acceso y desarrollo de estas personas.

En cuanto a los trabajadores del campo se precisan las condiciones mínimas bajo las cuales deberán desempeñar sus labores, tales como gozar de un seguro de vida en el traslado; tener acceso a transporte gratuito, adecuado, cómodo y seguro; contar con agua potable y servicios sanitarios, así como de intérpretes, antídotos en caso de picaduras; un registro para el reconocimiento de antigüedad, y derecho a prestaciones como guarderías y boleta única para los hijos de los jornaleros que estudian. Para los trabajadores domésticos, se reguló con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, se estableció de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que, como mínimo, deben tener quienes realicen este tipo de actividades.

Para los trabajadores de las minas y pozos de carbón, se establecieron reglas específicas para el desarrollo de sus labores, previendo obligaciones específicas para los patrones para la protección de la seguridad y salud. Se reguló el régimen de subcontratación u outsourcing para proteger los derechos de los trabajadores que son contratados en estos esquemas, frente al uso indebido de esta figura que algunos patrones realizan a efecto de evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales o de seguridad social. Se incorporaron reglas para fortalecer la coordinación de las autoridades, tratándose de contingencias sanitarias. Se incrementó el monto de indemnizaciones por muerte del trabajador. Finalmente, en materia de derechos sindicales, se suprimió la denominada “cláusula de exclusión por separación”; se otorgó publicidad a la información de los registros, contratos

colectivos y reglamentos internos de los sindicatos; se previó la elección de la directiva sindical mediante voto libre y secreto, y se reguló la rendición de cuentas de las directivas sindicales.

Otro aspecto importante en la Reforma Laboral del año 2012, fue sin duda alguna el Aspecto económico dando con ello acceso al mercado laboral así como generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres. Asimismo, se propuso impulsar la competitividad y productividad, propiciando condiciones que estimularan el crecimiento económico. Para tal efecto, la reforma laboral adecuó e incorporó los siguientes temas: Estableció modalidades de contratación, a fin de que los buscadores de empleo, principalmente jóvenes estudiantes, mujeres madres de familia, personas con discapacidad y adultos mayores puedan tener acceso a un empleo que a la par de que les permita su desarrollo laboral y profesional, puedan compaginar con las actividades de su vida familiar o sus estudios, lo anterior, con pleno respeto a su salario, prestaciones, seguridad social y cómputo de antigüedad. Modificó la forma de calcular los salarios vencidos y establecer sanciones severas para litigantes y servidores públicos que deliberadamente retrasen u obstaculicen un juicio laboral.

Replanteó el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación laboral que debe dar el patrón a los trabajadores. Consideró a aquellas actividades que se realizan a distancia, utilizando tecnología de información, como trabajo a domicilio, con todas las garantías de la ley. Privilegió a la productividad y la aptitud de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad. Estableció la obligación del patrón de afiliar a los trabajadores al infonacot a fin de que puedan tener acceso a créditos baratos y accesibles. Reconoció la multihabilidad de los trabajadores, de manera que puedan desempeñar

labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente. Reguló de manera expresa el pago por hora. Amplió la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”. Establece la posibilidad de restringir el acceso o limitar la operación de las áreas de riesgo en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. Replanteó las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el fin de incrementar la productividad laboral, crear más empleos y aumentar los ingresos de los trabajadores. Incrementó los montos de las sanciones a patrones que incumplan la ley.

Las nuevas formas de contratación.

El ingreso al empleo en nuestro país se daba antes de la reforma de diciembre de 2012 sin contratos a prueba o de formación inicial (al menos desde el punto de vista formal, porque en la práctica, dichas modalidades de incorporación al empleo, si existían). La reforma de 2012 reintroduce el contrato a prueba e introduce el contrato de formación, la relación de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas y el trabajo en régimen de subcontratación.

Respecto a las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, la nueva legislación señala que puede establecerse un período a prueba. Dicho período no puede exceder de treinta días. La finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado.

El periodo de prueba puede 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. Si al término del período de prueba el trabajador no acredita los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, a juicio del patrón, de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento –cuando exista–, así como atendiendo a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Sin embargo, concluido el contrato a prueba y subsistiendo la relación de trabajo y no habiendo observaciones del empleador, ésta se considera por tiempo indeterminado. Si un empleador quiere contratar a un trabajador a través de un contrato a prueba debe otorgarle un contrato por escrito, garantizarle su derecho a la seguridad social, a sus prestaciones laborales, así como a no prorrogarle el periodo de prueba. Si dichos supuestos no se cumplen, el trabajador podrá solicitar ante tribunales que su contrato se considere como un contrato por tiempo indeterminado. No debe desconocerse que muchas empresas suelen tener como práctica laboral contratar a trabajadores por veintiocho días y descansarlos dos días, así como no otórgales un contrato escrito. Aparece aquí nuevamente un papel fundamental de los tribunales para que combatan toda práctica de simulación jurídica. Los trabajadores también podrán acudir a los órganos jurisdiccionales cuando a través de un contrato de capacitación inicial, el empleador no respete las características que éste debe tener, entre ellas: duración hasta de 30 días en labores no especializadas o de hasta 180 días en labores especializadas; garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social, y celebración por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales.

Al igual que con el contrato a prueba, si a un trabajador no se le otorga un contrato por escrito de capacitación inicial, dicha relación de trabajo puede transformarse en una relación por tiempo indeterminado. Así mismo se debe precisar, desde nuestro punto de vista, en qué consiste la capacitación inicial, ya que de no hacerlo, se podría incurrir nuevamente en una relación laboral simulada de un contrato a prueba.

La Ley Federal del Trabajo entiende el trabajo en régimen de subcontratación, como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas (Art. 15-A de la Ley Federal del Trabajo). Nuevamente, el empleador debe respetar escrupulosamente las condiciones establecidas por el legislador, de lo contrario podrían ser impugnadas vía tribunales: no puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; debe justificarse por su carácter especializado, no puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante; y el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, debe constar por escrito. De no cumplirse las anteriores condiciones, el contratante es considerado como patrón para todos los efectos establecidos en la ley federal del trabajo y respecto a las obligaciones en materia de Seguridad Social. Al respecto, debe anotarse que los tribunales mexicanos ya han avanzado en la materia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aclarado la frontera entre los servicios profesionales y la subordinación, al señalar que no importa que las partes celebren un contrato de servicios profesionales para que se considere que por ese simple hecho no existe subordinación laboral. Por otro lado, en

tesis aislada se han señalado los requisitos para que se pueda acreditar la prestación de servicios profesionales. Así mismo, se ha señalado que no basta establecer en el acto jurídico la denominación del contrato para determinar la naturaleza del mismo. El juzgador ha establecido también las fronteras entre el mandato y la subordinación; la comisión mercantil y la subordinación; la subcontratación y el suministro de mano de obra en materia de intermediación, así como respecto a la responsabilidad solidaria. Por otro lado, considero que, de no cumplirse con los requisitos específicos señalados por la ley federal del trabajo para los contratos a prueba y de formación, así como el que el trabajo que se desarrolle bajo el régimen de subcontratación, se estaría incurriendo en simulación jurídica. Es decir, presentar de manera engañosa una cosa o situación, como si en verdad existiera como tal, cuando en realidad no es así. Los tribunales serían los encargados de evidenciar relaciones basadas en la simulación jurídica, cuando uno de los actores de la relación laboral pretenda aparecer o aparentar lo que no existe u ocultar lo que en realidad existe.

Con el presente trabajo de investigación se pretende identificar las nuevas formas de contratación que se establecieron en la Ley Federal del Trabajo reformada durante el año 2012, como es bien conocido, durante la década de los ochenta en nuestro país, se insistió de manera constante sobre las modificaciones que deberían de darse a la Ley Federal del Trabajo, entre las múltiples razones que se esgrimían estaban las de eficientar la productividad de los mexicanos y sobre todo la productividad ante las exigencias de los mercados internacionales, en efecto no se puede negar que en el mundo durante los últimos cuarenta años se han experimentado grandes cambios, los avances de la ciencia y la tecnología han transformado el mundo de hoy, ya sea prolongando la vida del ser humano, acortando las distancias, por mencionar algunos ejemplos, teniendo estos incidencia directa sobre el hombre y su entorno.

Por lo que respecta a las nuevas relaciones económicas sociales y su incidencia en el mundo del trabajo son varios los cambios que se han venido experimentando. Se puede decir por principios de cuenta, que al empresa tradicional, aquella que la Ley Federal del Trabajo de 1970 definió como la unidad económica de producción, se ha visto inmersa en situaciones nuevas y que en la mayoría de las veces es superada por cuestiones tecnológicas y por necesidades económicas de disminuir costos que le permitan permanecer en el mercado productivo. Como muestra de ello se presenta la oportunidad a las empresas de aprovechar los avances tecnológicos y descentralizar los lugares de trabajo, sin duda alguna la tecnología abrió la posibilidad de presentar múltiples productos y servicios que son ofrecidos tanto por teléfono como también por internet, que se suman a lo ya ofrecidos en radio o televisión.⁹

Ahora bien las empresas que ofrecen en la forma tradicional bienes o servicios plantean la situación de estar agobiadas económicamente hablando, por tener que sortear la planta de trabajadores y sus prestaciones, que según señalan es muy costosa, aunado a los impuestos y gastos del local o establecimiento. Si a lo anterior se le agrega la competencia en los mercados, el destino de la empresa no es nada favorable. Ante la situación de las empresas, se han puesto en práctica contrataciones, muchas de ellas por tiempo determinado sin que de acuerdo a la ley se expresen los fundamentos o naturaleza de este tipo de relaciones laborales. La tendencia es clara los empresarios buscan disminuir costos de producción y obtener mayores ganancias, el sacrificado no puede ser otro más que el trabajador.

⁹ www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf.art4

“Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente.

De acuerdo con las propuestas de las reformas que se llevaron a cabo a la Ley Federal del Trabajo cuya autoría correspondió al Partido Revolucionario Institucional se presentaron tres figuras jurídicas de suma importancia identificadas como: el contrato a prueba, la contratación para capacitación inicial y la contratación temporal.

Contrato a prueba.

El contrato a prueba se incluyó en el texto del Artículo 39 A que a la letra dice: En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los conocimientos y requisitos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Este contrato como su nombre lo indica se refiere a que el trabajador ha sido contratado para demostrar en un tiempo determinado que es apto para desarrollar las tareas que requiere la empresa. Por lo tanto se caracteriza por estar sujeto a una temporalidad, a demostrar habilidades y aptitudes a juicio del empresario y de lo cual depende que se contrate al trabajador por un periodo de tiempo más prolongado. En otras palabras es una forma de contratación que queda supeditada a que el trabajador demuestre en un periodo de 30 días que cumple con los conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que le es necesario a la empresa y así acceder a una relación de trabajo de carácter indefinido.

En la modalidad de este contrato a prueba encontramos que los expertos en la materia tienen opiniones encontradas respecto de su viabilidad y existencia. Castorena, por ejemplo se refiere a la existencia de éste cuando se señala que el patrón podrá dar por terminado el contrato de trabajo en el supuesto de que el trabajador o el sindicato lo engañen con documentación

falsa, respecto de las capacidades, habilidades o facultades del trabajador que se propone para ocupar un determinado puesto de trabajo y podrá hacerlo dentro de un determinado periodo de tiempo que es de 30 días, así mismo se argumenta que el patrón, atendiendo a las necesidades de la empresa puede someter a una prueba práctica a los trabajadores para conocer sus capacidades laborales.

5.3. Análisis de los Contratos de Periodo a Prueba o de Capacitación Inicial.

Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno. Incluir en nuestra legislación, como nuevas modalidades de contratación, los períodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal.

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.

Desde luego, para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras, se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades, tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo trabajado.

Esta modificación le permitiría al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo, y a éstos, apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas. Éstos fueron sin duda dos de los motivos principales por los cuales se llevó a cabo la reforma laboral del año 2012.

En el marco de la Ley Federal del Trabajo y en específico de la Reforma publicada en fecha 30 de Noviembre del Año 2012, se estableció de manera definitiva en su Artículo 39-A una de las nuevas formas de contratación y sobretodo la relación de trabajo por tiempo indeterminado, estableciéndose en el texto: 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, sólo 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 el periodo a prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo a prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, 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 de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los

términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador, en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Los trabajadores podrán acudir a los órganos jurisdiccionales cuando a través de un contrato de capacitación inicial, el empleador no respete las características que éste debe tener, entre ellas: duración hasta de 30 días en labores no especializadas o de hasta 180 días en labores especializadas; garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social, celebración por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales, sí a un trabajador no se le otorga un contrato por escrito de capacitación inicial, dicha relación de trabajo puede transformarse en una relación por tiempo indeterminado. Así mismo se debe precisar en qué consiste la capacitación inicial, en el caso de no hacerlo, se podría incurrir en una relación laboral simulada de un contrato a prueba.

Artículo 39.D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al 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, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

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.

Se puede señalar que con éstas nuevas formas de contratación establecidas en la reforma laboral del año 2012 se cuenta ahora con una legislación más acorde al contexto de la globalización del mercado laboral, a las necesidades y requerimientos de los factores de producción y a la modernización de los procesos productivos, lo cual eventualmente propiciará una mayor confianza por parte de los inversionistas y la elevación de la productividad y competitividad. Ello finalmente deberá traducirse en una mejora de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

El ingreso al empleo en nuestro país se daba antes de la reforma de diciembre del 2012 sin contratos a prueba o de formación inicial (al menos desde el punto de vista formal, porque en la práctica, dichas modalidades de incorporación al empleo, sí existían). La reforma del 2012 reintroduce el contrato a prueba e introduce el contrato de formación, la nueva legislación señala que respecto a las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días se puede establecer un período a prueba cuya finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado, si un empleador quiere contratar a un trabajador a través de un contrato a prueba debe otorgarle un contrato por escrito, garantizarle su derecho a la seguridad social, a sus prestaciones laborales, así como a no prorrogarle el período a prueba, si dichos supuestos no se cumplen, el trabajador podrá solicitar ante tribunales que su contrato se considere como un contrato por tiempo indeterminado. No debe desconocerse que muchas empresas suelen tener como práctica laboral contratar a trabajadores por veintiocho días y descansarlos dos días, así como no proporcionarles un contrato escrito. Aparece aquí nuevamente un papel fundamental de los tribunales para que combatan toda práctica de simulación jurídica.

Ahora bien estamos ante una problemática dado que para la aplicación e interpretación de este tipo de contratación se contará con tres niveles de interpretación. En primer lugar, los trabajadores y los empleadores tendrán que determinar el papel que va a desempeñar la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en la fijación de las reglas para medir la productividad. Así mismo el papel que deben desempeñar los sindicatos y los contratos colectivos, donde los haya, respecto a los contenidos de los contratos a prueba y de capacitación inicial.

Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para empresas que tengan más de 50 trabajadores.

Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores deberán de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, conforme a lo establecido en los Artículos 153-E y 153-F de la Ley Federal del Trabajo, y serán encargadas de realizar las funciones señaladas en el Artículo 7, párrafo cuarto del acuerdo normativo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Junio del año 2013 y que son las siguientes:

I.- Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento.

II.- Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual.

III.- Proponer las medidas acordadas, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.

IV.- Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad.

V.- Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

VI.- Autenticar las constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores que aprueben los cursos de capacitación y adiestramiento, en su caso, cuando aprueben el examen de suficiencia aplicado por la entidad instructora.

VII.- Emitir opinión sobre la permanencia de los trabajadores contratados bajo las modalidades de capacitación inicial y período a prueba.

Así mismo es obligación de las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores tener registros internos de la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; La documentación generada sobre su integración y funcionamiento; Informe de actividades de los últimos doce meses.

5.4. Término de contrato a prueba o de capacitación inicial como causal de rescisión.

Con base a los argumentos y preceptos citados en puntos anteriores del presente capítulo puedo deducir que sí bien efectivamente existen en la Ley Federal del Trabajo lineamientos legales en los cuales se establecen claramente las causas por las cuales se puede rescindir una relación de carácter laboral, también es cierto que, con la reforma laboral dada en el año 2012 y en la cual se incluyen las nuevas formas de contratación, dicho esto los contratos a prueba o de capacitación inicial, en ambos por supuesto se establece un periodo de tiempo a fin de que los trabajadores demuestren a la empresa para la cual fueron contratados, sí efectivamente tienen o no la

capacidad para desempeñar el trabajo encomendado, también es cierto que en el texto del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no se incluyó como causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón el término del contrato a prueba o de capacitación inicial. Dicho de otra forma considero que, con la citada reforma se dejó de prever el término del contrato como causal de rescisión de las relaciones laborales, originando con ello la vulnerabilidad del principio de estabilidad laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

En el marco contextual de la Reforma Laboral del año 2012, se crearon nuevas formas de contratación que anteriormente no se encontraban contempladas en legislaciones anteriores en nuestro país, con dichas reformas también se originaron nuevos problemas para la clase trabajadora ya que, ahora se encuentra en plena desventaja para adquirir una estabilidad laboral en cualquier empresa, toda vez que en la mayoría de los casos deja en plena desventaja al trabajador frente a su patrón, dicho de otra forma, sí bien es cierto que con la implementación de dichas reformas se obliga de cierta forma a los trabajadores para que demuestren sus conocimientos, aptitudes y responsabilidades ante su empresa, también es cierto que al implementar estas reformas deja en plena desventaja al trabajador en cuanto a que el patrón puede dar por rescindido el contrato a prueba o de capacitación sin obligación de prorrogarlo por tiempo alguno, originando con ello una vulnerabilidad en la estabilidad del empleo.

Sin embargo se puede originar esta terminación de los contratos por el simple dicho del patrón y obviamente por el cumplimiento del término del contrato, dejando así mismo una responsabilidad a una comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento para que emita una opinión relativa a la continuidad o no continuidad de un trabajador en la empresa, así mismo con la mencionada reforma no se especifica bajo que parámetros o lineamientos los trabajadores van a ser evaluados por la parte patronal, sería importante que se establecieran lineamientos especiales en estas nuevas formas de contratación, ya que entonces sí el trabajador tendría conocimiento de antemano en base a que sería evaluado al ingresar a laborar bajo esta nueva forma de contratación y no sería vulnerado su derecho a una estabilidad laboral y como consecuencia el trabajador tendría

en primer término una permanencia en su empleo y con ello aseguraría las cuestiones secundarias dichas estas como la obtención de derechos que se verían reflejados en una mejor vida personal y para su familia.

Con las reformas implementadas en la Ley Federal del Trabajo, se puede percibir claramente que la estabilidad en el trabajo va en deterioro, se advierte a los trabajadores la necesidad de una mejor preparación para ingresar a un mercado de trabajo flexible y para frecuentes cambios en el empleo. Se describe un mercado de trabajo del futuro en el que la oferta se buscará fundamentalmente en puestos inestables y de escasa duración, de mayor o menor calidad en cuanto a salarios, calificaciones y condiciones de trabajo. Por su parte las empresas con la nueva normatividad buscan condiciones de trabajo más flexibles que le permitan mayores jornadas de trabajo, así como menores exigencias en la estabilidad del empleo, con ello nos encontramos con empleos mal remunerados, contratación de trabajadores no calificados y por ende disminución en la calidad del producto final en las empresas.

Sin embargo, no queda más que hacer hasta lo imposible para que los trabajadores adquieran realmente una estabilidad laboral, y perseguir con ello el ánimo de los legisladores en cuanto a que efectivamente se replanteen las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad, y finalmente con ello lograr que no se vulnere la estabilidad laboral.

Así mismo se tendrían que rediseñar los objetivos y las tareas que tienen a su cargo las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en cuanto a ampliar sus objetivos en las diferentes ramas de

la industria, así mismo diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y competitividad de las empresas, una de las cuestiones más importantes lo es sin duda el tratar de vincular los salarios con los beneficios de la productividad, todo lo anterior sin duda lograría realmente adquirir a los trabajadores una verdadera estabilidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

-Buen Lozano, Néstor de. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1ª Edición 1997, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

-Russomano, Mozart Víctor. Fix Zamudio, Héctor y Dávalos, José (traductores). La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. 1ª Edición , Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

-Sánchez Castañeda Alfredo. Transformaciones del derecho del trabajo. Primera Edición 2006. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

LEGISLACIONES

Ley Federal del Trabajo del año 1970.

Ley Federal del Trabajo del año 2012.

OTRAS FUENTES

www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf.art4

“Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente.

www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf/Derechosocial/7/art5.pc.pág.107

“El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil” Cristina Mangarelli.

www.bibliojuridicas.unam.mx/revista/pdf/Derechosocial/14/Art/a

“El ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil”. Ma. Carmen Macías Vázquez. pág.128.