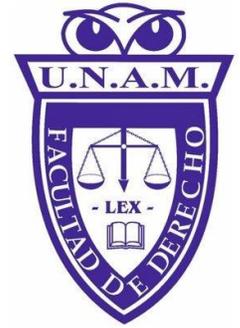




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO**



**SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO**

**“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
FRENTE AL MARCO ACTUAL DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO”**

TESIS

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

PRESENTA

Velázquez Durán Víctor Hugo.

ASESOR DE TESIS:

Doctor José Dávalos Morales

Ciudad Universitaria CD. MX. 2019



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.

A mis padres Víctor y Carmen

Gracias infinitas por el apoyo incondicional que siempre me han brindado, por ser el pilar que me sostuvo en días grises, gracias por los sacrificios que hicieron para que nunca nada me faltara, hoy debo este trabajo a ustedes por nunca soltarme la mano, porque sin ustedes no hubiera podido llegar a este mundo y poder caminar en la vida como hoy lo hago, sembrando, cosechando, creando y deshaciendo para poder aprender a andar, a vivir mejor, gracias por creer en mí, gracias por estar, gracias por sus consejos. Nunca me falten. Los amo demasiado.

A mis hijos Zoé y Alex

Por acompañarme en esta aventura tan importante de mi vida, siendo ustedes uno de mis estandartes principales y el motor que me impulsa a seguir adelante, hoy quiero que vean en su papá un ejemplo a seguir y un ejemplo de vida, nunca dejen que nadie les diga que no pueden hacer algo. Si tienen un sueño, tienen que protegerlo. Las personas que no son capaces de hacer algo les dirán que ustedes tampoco pueden. Si quieren algo, vayan por ello. Gracias por darme la lección de vida más hermosa del mundo. Los amo infinitamente, pues los necesito como la luna a la noche y recuerden que siempre estaré para ustedes.

¡Que la vida me regale muchos años más para poder seguirlos disfrutando!

A mis hermanos Joseline y Axel

Por el cariño y el amor que siempre me dan, por ser mis amigos incondicionales, por favor nunca dejen de perseguir sus metas, luchen por sus objetivos, recuerden que en mí siempre tendrán a alguien que los apoyara en todo. Los amo mucho.

A mi tan hermosa Universidad Nacional Autónoma de México

Por abrirme las puertas del conocimiento, gracias por permitirme ser parte de tan amplia comunidad universitaria, hoy al escuchar tus canticos la piel se me enchina, el ver izada tu bandera el corazón se me acelera, eres un recinto inigualable, gracias por ser mi segunda casa.

A mi Facultad de Derecho

Quien por conducto de sus profesores, me enseñó el arte del derecho, profesión que representaré con mucho orgullo, amor, pasión y respeto.

A mi asesor el Dr. José Dávalos Morales

Por la dedicación, entrega y esfuerzo que empeñó para el desarrollo de este trabajo.

A la Lic. Laura Monserrat Guzmán Muñoz

Por forjarme a ser una mejor persona en el ámbito profesional, por sus consejos y enseñanzas. Muchas gracias Lic. Lau.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

El alumno: **VICTOR HUGO VELÁZQUEZ DURAN**, con número de cuenta: **309114712** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL MARCO ACTUAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, bajo la dirección del **DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 26 de mayo del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 21 de Agosto de 2019.



DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.
C.c.p. - Alumno.

**LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES
FRENTE AL MARCO ACTUAL DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO
(Reforma laboral de 2012)**

	Pág.
Introducción.- - - - -	1
Capítulo 1.- Marco histórico de la estabilidad laboral del trabajador.	
1.1.- La estabilidad laboral antes del constituyente de 1917.- -	5
1.2.- La estabilidad laboral durante y después del constituyente de 1917.- - - - -	-20
Capítulo 2.- Las nuevas formas de contratación previstas en la reforma de 2012.	
2.1.- Outsourcing.- - - - -	-50
2.2.- Trabajo de capacitación inicial.- - - - -	-60
2.3.- Contrato a prueba.- - - - -	-62
2.4.- Trabajo de temporada.- - - - -	63
2.5.- Contrato por hora.- - - - -	65
Capítulo 3.- Factores sociales, económicos, psicológicos y familiares derivados de la ruptura de la estabilidad en el empleo.	
3.1.- Factores que se desenvuelven dentro del círculo laboral.-	69
3.2.- Factores que se presentan fuera del círculo laboral.- -	-75
Capítulo 4.-Consecuencias de la inestabilidad laboral de los trabajadores en las relaciones sindicales.	
4.1.- Funciones de los sindicatos al existir estabilidad laboral.-	88
4.2.- Consecuencias de la inestabilidad laboral en el ámbito sindical.- - - - -	-90
Conclusiones- - - - -	-92
Bibliografía- - - - -	97

Introducción.

A lo largo de la historia, la inestabilidad en el empleo ha sido el problema número uno que perturba al trabajador, un tema que trae consigo demasiadas consecuencias, mismas que crean un estado de incertidumbre, dado que el trabajador no tiene la certeza de que en un futuro siga prestando los servicios por los cuales obtiene una retribución económica, pues derivado de tal incertidumbre el trabajador se ve inmerso en problemáticas sociales, económicas, psicológicas y familiares.

Hoy en día, los trabajadores tienen que lidiar arduamente con el despotismo de algunos patronos, ya que es poco el personal que cuenta con el respaldo de los mismos, convirtiéndose el empleador en la principal barrera que tienen que vencer o desafiar para mantener esa tan ansiada estabilidad laboral; no obstante que existen diversos ordenamientos con el fin de proteger las condiciones laborales.

Dentro de este aspecto cabe apuntar que siempre y cuando se actualicen las hipótesis que den paso a la ruptura de la estabilidad laboral, las cuales contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, no existirá inconveniente ni controversia alguna para que la estabilidad se vea trastocada, pero si se vulneran aquéllas, desviándolas en un sentido diferente, se estaría rompiendo con esa figura, situación que cuando le trae beneficios al trabajador es magnífica, pues le crea un estado de serenidad y tranquilidad, aspectos que todos los

trabajadores desean y no es para más, ya que contar con un trabajo el cual le brinde estabilidad, su consecuencia será crear un ambiente de armonía, paz y tranquilidad, pero si esa estabilidad llegara a quebrantarse, todo lo positivo se reflejará en posturas negativas, mismas que incluso podrían ser catastróficas.

Ahora bien, tras un análisis a las condiciones laborales que se vivían en el año 2012, a petición del Ejecutivo Federal surgió una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, con el objetivo de crear diversas formas de contratación y así otorgar oportunidades de trabajo tanto para jóvenes, personas adultas, así como para mujeres embarazadas; sin embargo, en la actualidad esas formas de contratación quebrantan francamente la estabilidad que consagró el Constituyente de 1917, puesto que pretenden crear al trabajador una sensación de inexistencia en cuanto a su estabilidad en el empleo, cuestión que, desde mi punto de vista, es inconcebible e inhumana, ya que esas nuevas formas de contratación se deben analizar nuevamente pero vistas desde un enfoque en pro de los derechos del trabajador y sobre todo resguardando la estabilidad con la que debe contar en su empleo, aspectos que al momento en que se aprobó la reforma, se puede apreciar que jamás fueron considerados.

El tema de la estabilidad es sin duda muy valioso en cuanto a su contenido, pero la cara opuesta que éste nos muestra es desastrosa, ya que las consecuencias que hoy se han

desencadenado producto de la reforma a la Ley del Trabajo de 2012, son muy vergonzosas, porque aparte de llevar consigo la figura de la inestabilidad, le están quitando la fuerza a los sindicatos, toda vez que éstos en un momento determinado desaparecerán y no podrán hacer frente para velar por los intereses particulares de los trabajadores ante al patrón.

Tras lo expuesto, es necesario darle un trato urgente a este tema ya que el resultado en un futuro será la total e inaudita inestabilidad laboral, en donde se habrá roto la certidumbre del trabajador respecto a continuar en su empleo, violentándole así totalmente sus derechos laborales y dejándolo en un total y rotundo estado de indefensión, pues con dicha reforma se abrió un camino para que el patrón disponga o prescinda del trabajador cuando así lo deseé.

Es por todo ello, que deberá hacerse una llamada de atención a todos los órganos de gobierno competentes para que enfoquen su actuar en estas particularidades y hagan respetar los derechos que se les otorgan a los trabajadores; derechos que tienen reconocidos en un contrato colectivo, o bien, en un contrato individual, para lo cual verdaderamente se tendrá que partir con el tema de la estabilidad en el empleo, pues la realidad que el presente nos arroja es que con las nuevas formas de contratación los patrones podrán tener una flexibilidad para con sus trabajadores, manejándolos a su antojo para despedirlos en el momento que así lo quieran, pues es evidente que cuando el

legislador planteó estas nuevas formas de contratación no contempló estas características, en el sentido de asegurar que la estabilidad laboral no se vea violentada y así brindar el mejor bienestar al trabajador.

Por tales motivos, se tienen que poner los pies sobre la tierra y alzar la voz para que los derechos laborales jamás se vean trastocados, ya que de lo expuesto, se observa que la inestabilidad puede traer consigo demasiadas consecuencias, incluso hoy en día existen estudios en todo el mundo que revelan que un porcentaje de los suicidios ha sido producto de la pérdida del trabajo de las personas, una situación que debe de atenderse con rapidez, quizá no en forma de presión hacia nuestro gobierno, pero sí para que se analicen correctamente los derechos que corresponden a los trabajadores y así evitar que los patrones hagan de ellos lo que quieran.

Capítulo 1.- Marco histórico de la estabilidad laboral del trabajador.

Un derecho en ocasiones solo resulta ser importante cuando esta ya establecido, pero la travesía para llegar a ello también tiene que ser reconocida, de ahí que para el caso concreto sea indispensable marcar los aspectos históricos por los que ha pasado la estabilidad laboral, pues tales pasajes sirvieron como punta de lanza para alcanzar un resultado final.

De ahí que en el presente trabajo sea importante abordar lo concerniente a lo suscitado antes y después de que se consagró la estabilidad laboral como un derecho, pues tales puntos sirven para contextualizar el tema central del presente estudio.

1.1- La estabilidad laboral antes del constituyente de 1917.

La estabilidad laboral, es sin duda, un tema muy sensible de tratar. Dado que es una cuestión que ¿ha ido evolucionando? o, acaso, ¿Se encuentra en un estancamiento profundo?, ante tales cuestiones tenemos que posicionar nuestros sentidos y los hechos en un punto central, mismo que marcará las directrices a seguir, puesto que el tiempo se ha encargado de elevar la estabilidad en el trabajo a su punto máximo y a su vez se ha encargado de llevarla a los niveles más profundos, es por eso que deben de plantearse soluciones que garanticen más y más la estabilidad de los trabajadores, para que así, exista la tan anhelada estabilidad que se desea.

En materia de derechos laborales, la historia mexicana marca dos puntos distintos, de igual forma para la estabilidad laboral se marcan los mismos acontecimientos que sufre el derecho laboral, ya que es necesario tomar como punta de lanza para esta estabilidad, la creación de la Constitución de 1917, pues a partir de dicho acontecimiento es como se consagra la estabilidad de los trabajadores siendo el primer documento en donde se tocan temas de esa índole, pero también es importante hacer referencia a aquellas circunstancias que se suscitaron mucho antes de que se llegara a 1917, y observar la forma en que poco a poco se tocaban temas respecto a la estabilidad.

Para esto es necesario remontarnos a los tiempos de la conquista, ya que en ese momento se empezaba a manejar el ámbito de la estabilidad, quizá no así definido como un tema central, pero había características que podríamos asemejar hoy en día al concepto que se tiene, pues al haber sido invadido nuestro territorio por los españoles, los nativos comenzaron a tener cambios radicales en sus vidas ya que eran obligados a trabajar arduamente, este tema se puede apreciar ampliamente en la obra de Gary Jennings, denominada "*Azteca*", quien nos relata las injusticias que se vivieron en ese tiempo y la forma en como nuestros antepasados fueron esclavizados por los españoles, pero a pesar de dichas circunstancias nos menciona que muchas personas que trabajaban en las grandes haciendas preferían esa esclavitud, pues consideraban que era la única

forma en que podían mantenerse estables en su empleo aunado a que con sus patrones tenían habitación, los proveían de comida y tenían vestido, razones primordiales que los hacían continuar con los hacendados, aunado a que estaban pagando las deudas que habían contraído con los grandes terratenientes españoles.

Sin lugar a dudas, lo expuesto es un claro ejemplo de que, a veces, no importaba como fuera tratado el trabajador, puesto que ellos se conformaban con los pocos privilegios que sus patrones les brindaban, cuestión que a criterio de ellos, los hacía estar estables en las cosas que hacían para que así pudieran proveer de alimentos a sus familias.

La conquista fue una época que vulneró absolutamente todos los derechos del trabajador, posteriormente se empezaron a vivir ligeras transformaciones en el ámbito laboral, pero ninguna que reflejara algo relacionado con la estabilidad.

Hubo ordenamientos tales como las Leyes de Indias, las Ordenanzas, Estatutos, Constituciones, documentos que reflejaron ligeramente la transformación del derecho laboral en nuestro país hasta antes de 1917, pero ninguno de estos se refirió a la estabilidad, pues al parecer era un tema preocupante pero también un tema muy difícil de tratar.

Las leyes de indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la posibilidad como “un hecho que escriba en

la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente”. Lo anterior, sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios, en grado menor, y posteriormente la de los negros africanos, en gran escala.¹

No obstante que las leyes de indias figuraban ser un documento prometedor en pro de los trabajadores, su efectividad jamás fructífero, pues contenían temas muy destacados tales como atención médica, la jornada de trabajo, la protección al salario, los descansos semanales, entre otros; sin embargo, como bien lo apunta Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, a pesar de la grandeza de dichas leyes, las mismas llevaban el sello del conquistador orgulloso, puesto que no se observa igualdad entre el indio y el amo, siendo aquel una raza que sin duda fue cruelmente explotada.

Otro acontecimiento que es importante mencionar es La Encomienda, la cual se estableció debido a diversos factores, “en primer término, la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno. Además, los indígenas ignorantes de la significación y utilidad de la moneda, por lo menos en los primeros tiempos de la colonia, no se hubieran prestado a trabajar a cambio de un salario. Por otra parte, los conquistadores carecían de capitales y de crédito y, por

¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo: *Introducción al Estudio del Derecho*, T. I. Editorial Porrúa, 29ª edición, México, 1978, p. 38.

lo tanto no estaban capacitados para organizar empresas de tipo productivo pagando jornales. Así fue establecida la encomienda, ya existente por entonces en Santo Domingo, Cuba, Puerto Rico y Jamaica”².

Este sistema denominado Encomienda, es muy curioso. En un principio la forma en que se retribuía al trabajador era bajo el sistema del trueque, pues desconocían aún la utilidad de la moneda, razón por la cual preferían algunas cosas en especie; sin embargo, con el paso del tiempo se percataron de la necesidad de obtener un salario por sus servicios, tras observar que el capital comenzaba a ser indispensable para su vida diaria.

Por otra parte, otro sistema que impero a finales del siglo XVI, fue el repartimiento, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios, para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo.³

El repartimiento era un proyecto muy ambicioso para las personas que lo comandaban, pero llevaba el sello esclavizador, un dato de ello fue la cancelación de dicho sistema en 1601, derivado del abuso e injusticias que se suscitaban, ya que era obligatorio para los varones de entre 18 y 60 años.

² CUE CÁNOVAS, Agustín: *Historia Social y económica de México. 1521-1854*. Editorial Trillas, 3ª edición. México 1976, p. 60.

³ DAVALOS MORALES, José, *Un Nuevo Artículo 123 Constitucional*, Editorial Porrúa, 3a edición, México, 1998, p. 6.

El sistema que sustituyó al expuesto en líneas atrás, fue el trabajo por jornal o peonaje. En esta modalidad los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios, lo cual les era más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, porque además de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo con ello, al menos, garantizado el sustento.⁴

No obstante, a pesar de que el jornal se constituyó como un sistema muy atractivo, trajo consigo el endeudamiento de los trabajadores hacía con los patrones, por lo cual los peones quedaban a merced de los hacendados derivado de las cuantiosas sumas de dinero que en ocasiones llegaban a deberles, incluso había deudas que eran hereditarias, razón por la cual los hijos de los trabajadores tenían que continuar saldándolas.

Cuando parecía que prevalecería un sistema de base, surgieron los gremios, corporaciones formadas por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regida por estatutos especiales,⁵ los cuales restringían al máximo la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo⁶.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente,

⁴ *Ibidem*, p. 7.

⁵ <http://dle.rae.es/?id=JWVhpbcb>

⁶ DAVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p. 39.

las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario las actividades estuvieron regidas por *las Ordenanzas de Gremios*. Allá las corporaciones fueron por lo menos en un principio un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.⁷

Los gremios fueron un golpe duro en la época antigua, ya que era necesario pertenecer a un grupo determinado para que se pudiera ejercer como tal una profesión, pues como bien lo mencionó Agustín Cue Cánovas en su obra *Historia Social y Económica de México* “El acceso a la maestría constituyó también un verdadero y odioso privilegio, reservado tan sólo a los que demostraban su limpieza de sangre y ser cristianos viejos”, de ahí que existieran demasiadas limitantes para que el trabajador pudiera desempeñarse en la actividad que más le satisficiera, forjando con ello a algunos trabajadores a realizar actividades que iban en contra de sus principios, con el único objetivo de obtener una retribución económica.

⁷ CUEVA, Mario de la: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 2015, p. 39.

La burguesía industrial fue una época en la que el trabajador se vio muy marginado por los grandes maestros y artesanos, ya que al aprendiz no le permitían que fuera estable en su empleo, pues estas personas monopolizaban el manejo de sus empleos a fin de tener toda la competencia laboral a su disposición. Para entrar a un gremio determinado imponían requisitos muy estrictos, razón por la cual el aprendiz no lograba ejercer rápidamente su oficio, ya que los grandes maestros trababan mucho el desarrollo de los aprendices, quedándose solamente ellos con el trabajo y así ser estables en cuanto a lo que hacían.

Otro acontecimiento importante fue el movimiento de independencia, el cual hoy en día se caracteriza por haber sido aquél que abolió la esclavitud, ya que el esclavismo estaba tomando una fuerza impresionante en territorio nacional, puesto que las personas que eran obligadas a realizar actividades contra su voluntad, vivían en condiciones deplorables, cuestión que es ilustrada por el Doctor José Dávalos Morales, en su obra *Derecho Individual del Trabajo*.

“La revolución de Independencia, que desde que estallo, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, don José María Anzorena.

Este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.”⁸

Ante tal posicionamiento, reitero una vez más que la abolición a la esclavitud fue un acontecimiento que transformó radicalmente el estatus de las personas que se encontraban en esas condiciones, ya que tuvo como finalidad mejorar la calidad de vida de aquellas personas, que contaban con un nuevo empleo, siendo libres ante cada adversidad.

Pero no todo fue éxito, ya que posterior al movimiento independentista, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones, incluso resintieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia; sin embargo, a pesar del hondo pensamiento social de Morelos el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las *Leyes de Indias*, *las Siete Partidas*, *la Novísima Recopilación* y sus normas complementarias⁹.

⁸ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, México, editorial Porrúa, 2014, p. 49.

⁹ CUEVA, Mario de la: *Op. cit.*, p. 40.

El paso de los años trajo consigo la creación de las constituciones de 1824 y 1857, las cuales tocaron ligeramente algunos de los derechos que ya eran reconocidos a favor de los trabajadores, pero ninguno de estos ordenamientos se avocó al tema de la estabilidad laboral, pues solo hicieron referencia a temas relacionados con la reducción de la jornada laboral, la libertad de profesiones bajo el principio *“nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno conocimiento”*. En la Constitución de 1857, se suscitó un acontecimiento curioso, ya que algunos de los constituyentes encargados de la redacción del documento tuvieron discusiones al tratar de legislar el tema laboral.

“El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que estos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trata de proteger al trabajador se está arruinando a la industria apenas en su nacimiento. Aquí estuvo el gran error Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, únicamente se trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en

la constitución si no que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.”¹⁰

Tras el paso de ordenamientos, constituciones, leyes, organizaciones, amaneció el siglo XX. Una etapa que marcaría rotundamente la vida del trabajador por diversos factores políticos, económicos, sociales y el primordial, los laborales.

En los primeros años del siglo XX se continuó con la emisión de documentos que velaban por los trabajadores, pero nuevamente la estabilidad no fue un tema a tratar, puesto que los tópicos atendidos fueron el jornal, el aumento de salarios, la prohibición de tiendas de raya, anulación de deudas de los campesinos, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, cuestiones que poco a poco fueron marcando el rumbo de los trabajadores, para que así tuvieran condiciones de vida favorables.

En esa época comenzaron a surgir en las entidades federativas del país las leyes que regirían en materia laboral, tratando en cada una de estas cuestiones distintas, como por ejemplo las promulgadas en el Estado de Jalisco, en donde nacieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lugar que se encargaría de dirimir las controversias entre los trabajadores y los patrones. En Coahuila, por su parte, un decreto trató por primera vez el tema de las utilidades, en el que se fijaron las normas para la

¹⁰ DÁVALOS MORALES, José, *Op. Cit.*, p. 51.

participación de los trabajadores. Otras leyes de los estados comenzaron a preocuparse por la seguridad del trabajo y por las eventualidades que los empleados sufrieren con motivo de su trabajo, pues surgieron ordenamientos en relación a los riesgos de trabajo y las consecuencias producto de los mismos.

Ante tales consideraciones, el trabajador cada día era considerado con más fuerza y por ende sus derechos iban tomando forma, no obstante, aún se seguían viendo cuestiones que trataban de violentar esos derechos con sectores que oprimían a los obreros, incluso, a pesar de que los ordenamientos en materia laboral ya tenían aplicación jurídica en el país, muchas veces no se respetaban, claro ejemplo de ello se tuvo con el ex presidente Porfirio Díaz, quien durante su mandato apoyó totalmente al sector empresarial, teniendo como consecuencia de ello que se desencadenaran las huelgas de los sectores textiles y mineros (Cananea y Río Blanco en 1906), mismas que fueron aplazadas con lujo de violencia por tropas mexicanas y norteamericanas, lo cual evidenció la clara preferencia del presidente hacia los empresarios.

Fue así que el pueblo se levantó en armas, para tratar de derrocar la dictadura de Porfirio Díaz, siendo el 5 de octubre de 1910, el día en que Francisco I. Madero expidió el plan de San Luis Potosí, desconociendo el régimen porfirista y convocando al pueblo al establecimiento de una constitución y a la lucha por el principio de la “no reelección”. Al respecto, el gran

constitucionalista mexicano Jorge Carpizo sostiene que las causas que generaron el movimiento revolucionario fueron las siguientes:

1. El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.

2. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.

3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.

4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.

5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.

6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.

7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.

8. Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo 1910- 1916¹¹

Derivado de ello, en ese momento los temas laborales fueron las problemáticas más importantes que dieron origen al movimiento revolucionario, ya que el sector obrero y campesino estaba harto del mal trato de aquellas personas con poderío empresarial, razón por la cual, querían romper con las

¹¹ CARPIZO, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1983, p. 29.

preferencias que aquellos tenían, pues los trabajadores aspiraban a que la vida cambiara para ellos en su totalidad y así contar con mejores condiciones de trabajo.

Al triunfo de la causa revolucionaria, en elecciones verdaderamente democráticas, fue electo el Presidente de la República el señor Madero, iniciándose una nueva era política, económica y social. Como primer paso social, se expidió a iniciativa suya el decreto del Congreso de la Unión de 13 de diciembre de 1911, que creó la *Oficina del Trabajo*, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre la capital y trabajo: manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas a favor de los obreros. Por otra parte, ya tenía en cartera el presidente Madero los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las garantías sociales.¹²

De lo expuesto en líneas precedentes, se aprecia ampliamente el cambio que buscaban los líderes del movimiento revolucionario en favor de los trabajadores, pues era una preocupación latente la que se vivía en ese entonces, dado que uno de los problemas que importaba era el relacionado con las condiciones laborales,

¹² C. VALADEZ, José, *Imagen y Realidad de don Francisco I. Madero*, México, 1963, tomo II, p. 224.

ya que era necesaria la expedición de ordenamientos jurídicos que regularan las relaciones entre el trabajador y el patrón.

Ahora bien, antes de llegar al punto central de la estabilidad laboral, es muy importante hacer referencia a la persona que impulsó en la Constitución, la creación de tal derecho, pues tiene que reconocerse el valor de Venustiano Carranza, quien veló por los derechos de los trabajadores para así favorecerlos en las condiciones laborales, buscando establecer la justicia e igualdad entre los mexicanos, teniendo como finalidad la desaparición de los poderosos, estableciendo el equilibrio de la conciencia nacional.

Venustiano Carranza, quien entre muchos temas, le preocupó el ámbito laboral, el 14 de septiembre de 1916, convocó al pueblo para que se dispusiera a elegir representantes a una asamblea constituyente, lo cual a la postre determinaría el rumbo de la nación en la nueva constitución.

1.2.- La estabilidad laboral durante y después del constituyente de 1917.

El Constituyente de 1917 marcó una gran diferencia en materia laboral, ya que en aquella carta magna, consagrada con motivo de la revolución social, se sentaron por primera vez las bases que regularían al derecho laboral, el cual se persiguió durante años con la finalidad de que los trabajadores tuvieran una vida digna.

El camino hacia la construcción del artículo 123 no fue nada fácil. Entre los legisladores encargados de elaborar las leyes laborales siempre hubo discordancia en cuanto a las ideas que cada uno exponía, ya que hay que recordar que en el mandato de Porfirio Díaz, la balanza siempre se inclinó de lado de los grandes empresarios, cuestión que algunos reprobaban, pero esos algunos simplemente eran minorías a comparación de aquellos que respaldaban a toda costa las actividades de los líderes de esas empresas en nuestros país.

Finalmente, llegó el día en que los constituyentes se reunieran a discutir el contenido del artículo 123 Constitucional, mismo que consagraría los derechos de los trabajadores; sin embargo, existían dimes y diretes entre aquellas celebridades lo cual impidió entablar un punto de partida para elaborar dicho proyecto, cuestión que desde luego y dadas las circunstancias no sería nada sencilla, puesto que algunos de los constituyentes aún tenían esos pensamientos radicales con sentido proteccionista hacia las grandes empresas.

Las posturas de los constituyentes no coincidían del todo, por una parte unos se avocaban únicamente a cuestiones muy generales, cuestiones que debían estar en la Constitución, pero, por el contrario, existían personas que coincidían con la idea de que el artículo debía contener aspectos tanto generales como particulares, pues era necesario que nuestra Constitución manejara todas esas características.

En ese contexto surgió un conflicto con los constituyentes que se avocaron a la creación del artículo 123. Como no olvidar al señor Fernando Lizardi, un diputado veracruzano que estaba en contra de que nuestra Constitución abordara cuestiones muy específicas, como la jornada de 8 horas, quien al tomar la tribuna dijo algo muy particular: “La jornada máxima de trabajo, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un santo cristo”

Un comentario por demás rigorista y sublime, pues el señor Lizardi traía fijos sus objetivos al tratar de defender a esos empresarios, él tenía en mente que las cuestiones especiales en cuanto a los derechos de los trabajadores debían de ser materia de los reglamentos y no así de una Constitución, es por eso que hoy en día podemos ver entre la política a muchos “Señores Lizardi” quienes no ven más allá de sus sentidos, buscando la creación de sus intereses, preocupándose al último por la clase trabajadora.

Otro momento que en ese constituyente surgió, fue cuando un obrero, de igual forma, tomó la tribuna y sustentó las siguientes palabras:

“Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!”¹³

Sin duda, tal reflexión nos muestra el sentir del sector obrero, quienes únicamente buscaban que en la Constitución se fijaran las bases fundamentales sobre las que debía regularse la materia del trabajo y, por ende, que a su vez ellos tuvieran un respaldo ante cualquier eventualidad que se presentara con los patronos.

En ese contexto, Von Versen dijo que la clase trabajadora debía de tener todo tipo de garantías para así asegurar su porvenir, para lo cual previno a los constituyentes a no tenerle miedo a lo que el famoso Lizardi decía, dado que él tenía el objetivo primordial de defender a capa y espada los derechos de los trabajadores, pues cuando tomó la tribuna dijo lo siguiente: “a lo que decía el señor licenciado Lizardi, que ese artículo se iba a parecer a un santo cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la comisión no tuvieran ese miedo, porque si

¹³ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, México, editorial Porrúa, 2014, p. 57.

es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese santo cristo tenga polainas y 30-30, ¡bueno!”

Sin duda una exclamación que fue muy vitoreada tanto por los legisladores como por los trabajadores de la época, ya que ese impulso proteccionista hacia el trabajador que el Señor Von Versen impregnó a su discurso, tuvo eco en las personas que conformaban las comisiones encargadas de la elaboración del nuevo artículo 123, un ejemplo de ello es la siguiente reseña que se recogió del diario de los debates del congreso constituyente.

“Ha tomado la Comisión estas últimas ideas de la iniciativa presentada por los diputados Aguilar, Jara y Góngora. Estos ciudadanos proponen también que se establezca la igualdad de salario en igualdad de trabajo, el derecho a indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales, así como también que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por comités de conciliación y arbitraje. La comisión no desecha estos puntos de la citada iniciativa, pero no cree que quepan en la sección de las garantías individuales, así es que aplaza su estudio para cuando llegue al de las facultades del congreso.”¹⁴

La necesidad que existía para que fueran reconocidos absolutamente todos los derechos para los trabajadores en ese artículo 123, era un asunto muy delicado, pues como se expuso

¹⁴ Diario de los Debates del Congreso Constituyente, tomo I, págs. 677 a 713.

con antelación, la problemática entre las personas comisionadas para la elaboración del proyecto estaba muy agravada, derivada de los temas que contendía tal disposición. No obstante, también hubo intervenciones muy destacadas, de las cuales justamente se tocó el tema de la estabilidad laboral, dado que ya se hablaba de la urgencia de regular las actividades laborales a través de contratos, los cuales jamás iban a ser en contra de los trabajadores, sino que por el contrario, serían documentos por medio de los cuales los patrones se obligarían a cumplir correctamente con las condiciones de trabajo.

A efecto de ilustrar lo anterior, a continuación se expondrán una serie de intervenciones que fueron recopiladas del diario de los debates del congreso constituyente, en donde los del uso de la voz se pronunciaron respecto a las formas contractuales, esperando que, con tales razonamientos, el tema de la estabilidad fuera contemplado para efectos de la construcción del artículo 123 y no se dejara para ordenamientos reglamentarios, siendo las siguientes intervenciones lo que justamente se esperaba en las relaciones laborales, para así mejorar las condiciones de trabajo y otorgar un mejor nivel de vida al trabajador.

“El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido, por un periodo que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de cualquiera derecho político o civil.”

“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.”

“Creemos por además encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de planear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y el trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.”

“En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración mixta que debe tener como límite, ora señalado la retribución máxima que han de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para que el ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguó que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material permiten, en la generalidad de los negocios, hacer una remuneración liberal y justa a los trabajadores.”

“En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el contrato del trabajo, en relación con el proceso de las instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie, tan marcadamente señalada en la antigüedad con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza.”¹⁵

De lo expuesto con anterioridad, se aprecia la necesidad de manejar un documento que regulara las relaciones de trabajo, en donde se plasmaran los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, una urgencia que era necesaria en esa época dadas las condiciones que vivían los trabajadores y más aún por los tratos que muchos de ellos recibían por parte de los patrones, en las intervenciones que observamos con antelación, se aprecia que el contrato fue el documento que regularía la relación entre el trabajador y el patrón fijando que una vez que el mismo se consumara, tendría que respetarse en todas sus acepciones, un dato importante que nos lleva a la estabilidad laboral, fue el relacionado a que tenía que respetarse la duración por la cual se había estipulado, en donde se empezaron a fincar responsabilidades a los patrones en caso de incumplir con los mismos.

Desde la creación de un contrato en el ámbito laboral, hasta la duración de los mismos, fueron pinceladas que se referían a la estabilidad laboral, de ahí que la constitución de 1917 haya sido el primer documento jurídico que introdujo estos temas entre su

¹⁵ *Ídem.*

articulado, con la finalidad de que hubiera una certeza hacia el trabajador en cuanto a la duración que tuvieran en un centro de trabajo, sin que estuvieran esperanzados a llenarle la pupila al patrón y así evitar ser despedidos injustificadamente.

Capítulo 2.- Las nuevas formas de contratación previstas en la reforma de 2012.

El derecho del trabajo, es un concepto que hoy en día se caracteriza por asegurar la salud y la vida del hombre y por proporcionarle al trabajador una existencia decorosa, un tema sin duda muy sensible, pues en nuestra sociedad esas palabras tienen un peso muy importante, ya que del buen funcionamiento de las mismas dependerá la relación que se dé entre el patrón y el trabajador. Ahora bien, para que el derecho del trabajo fluya acorde a las letras de su concepto, se ha forjado la creación de ordenamientos jurídicos encargados de velar por la integridad de los trabajadores, así como en cuidar el desenvolvimiento de los mismos en sus centros laborales.

Sin duda lo expuesto en supra líneas, representa el prototipo ideal que todos los trabajadores quisieran observar; sin embargo, a veces el contenido de nuestras leyes va en contra de tales principios, rompiéndose así con el derecho del trabajo, ya que si bien se tienen antecedentes importantes del mismo, no fue sino hasta 1917 cuando comenzó a tomar un verdadero impacto en la sociedad, así como el tema central de este trabajo (la estabilidad laboral), pues cuando se anunciaba la creación de algún ordenamiento jurídico, siempre se le daba el trato de un documento transformador, pero en realidad su contenido revelaba las carencias y las deficiencias que tendría para los trabajadores, mostrando así las falsas promesas de progreso, ya

que los beneficios que obtenían eran muy mínimos en comparación con el modelo inicial con el que se lanzaba la nueva norma.

Lo que se vivía en el pasado en cuanto al trato deplorable para los trabajadores, hoy en nuestra actualidad se sigue repitiendo, pues en los centros laborales se continúa observando el mal trato hacia ellos, violándose día a día sus derechos y si a esto le sumamos que nuestras leyes cada vez están destinadas a destruir la vida del trabajador sin poderles brindar las condiciones más óptimas y favorables, en un futuro no muy lejano estaremos hablando de la pérdida absoluta del derecho laboral.

El mal progreso en cuanto al ámbito laboral, deberá de ser atribuido a determinadas personas que a lo largo de la historia se han rehusado a aplicar la norma acorde al texto que traen insertado perfeccionándolas a su antojo, pues han sido personas que solo buscan el bienestar de los patrones olvidándose por completo de la clase trabajadora, y como olvidar el papel que tomo el Señor Porfirio Díaz durante su mandato como presidente de la República, pues durante esa época en específico, se pudo observar la preferencia que le brindó a los empresarios que se encontraban en nuestro país, limitándose a tomar conciencia de las consecuencias que sus decisiones ocasionarían; no obstante ello, de igual forma la historia se ha encargado de resaltar a los precursores que han ido en búsqueda de los derechos más

favorables para los trabajadores, en este punto es necesario mencionar las leyes que se fueron confeccionando antes de 1917 en los estados de la República, ya que ahí se pudo observar la preocupación de los gobernantes por que existieran ordenamientos que en realidad resguardarán la integridad de los trabajadores ante los patrones, documentos que en esos momentos fueron en contra del régimen que se vivía, pues la preocupación por que existieran leyes proteccionistas para los trabajadores iba en aumento, situación que revelaba un cumulo de sensaciones favorables para el día a día del sector obrero.

En ese orden de ideas, para que cobre aplicación el derecho del trabajo, es necesario que exista una relación laboral, un vínculo entre un trabajador y un patrón, para que así puedan actualizarse todas y cada una de las hipótesis normativas en pro de los trabajadores, **cuestión** que se encuentra precisada en el artículo 20, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo¹⁶, pues “basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación

¹⁶ **Artículo 20.** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.¹⁷”

Pues bien, como se pudo observar, para que un trabajador pueda gozar de los derechos que le corresponden, no es necesaria la presencia de un documento por escrito en donde se aprecie la voluntad de las personas que están próximas a entablar una relación (contrato), ya que basta con la manifestación expresa para que se presuma la existencia de una relación laboral entre quien prestará el servicio y quien lo recibe, por lo que en automático empezará a aplicarse la protección que la ley le otorga al trabajador, salvo que se demuestre lo contrario, cuestiones que deberán de ser precisadas ante las autoridades competentes, derivado de la existencia de un conflicto laboral, aquí cabe precisar que en muchas ocasiones los patrones burlan la valla del derecho laboral, dado que manifiestan haber contratado a determinada persona pero bajo contratos de arrendamiento, civiles o de comisiones mercantiles, evadiendo así las responsabilidades laborales.

Con lo precisado en las últimas líneas del párrafo que antecede, se observa la mala fe con la que se conducen los patrones, pues para ellos será mil veces mejor contratar a alguien bajo contratos que no protege el derecho laboral, detonando así condiciones desfavorables para quien presta el trabajo, evitando

¹⁷ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho Individual del Trabajo*, México, editorial Porrúa, 2014, p. 97.

a toda costa tener una relación de trabajo amparada por los ordenamientos laborales.

Nuestra legislación en materia laboral en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo¹⁸ de inicio maneja 3 tipos de relaciones de trabajo, 1) relación por obra o tiempo determinado, 2) relación de temporada y 3) relación por tiempo indeterminado.

“Es indudable que nuestra Legislación de trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, pues limita las contrataciones a plazo fijo o por obra determinada, a los casos específicamente señalados o en los que fuere evidente la naturaleza transitoria de la obra materia del contrato.”¹⁹

Por regla general se espera que el trabajo siempre sea por tiempo indeterminado para que así el trabajador tenga asegurado su provenir, pues “tendrá vida el contrato por tiempo indeterminado mientras el trabajador tenga capacidad física o mental o habilidad manifiesta para presentar su servicio; mientras no renuncie voluntariamente al empleo; mientras un hecho de la naturaleza o humano no acaben con los bienes de la empresa que es la fuente de trabajo, como un temblor de tierra,

¹⁸ **Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

¹⁹ GUERRERO, Euquerio, *Manual del derecho del trabajo*, Editorial, Porrúa, México, 1975, p. 109

una inundación, un incendio; mientras el trabajador no cometa una falta grave que faculte al patrón a despedirlo con justificación.”²⁰

La doctrina ha establecido que la relación por tiempo indeterminado podrá ser denominada también de “planta” en donde “se requiere únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa.”

Sin duda el concepto anterior, nos muestra una pequeña carencia, en donde nos dice que el servicio prestado deberá no formar parte de las actividades normales de la empresa, lo cual nos lleva a concluir que el trabajo solo será momentáneo; sin embargo, la doctrina de igual forma “marcó una segunda definición: los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocarían la paralización o la muerte; los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas.”²¹

De ahí que pueda concluirse que el trabajo de planta constituye una relación indeterminada, pues será esencial e

²⁰ DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p. 107.

²¹ *Ibidem*, p. 111.

indispensable que se preste el servicio para que la empresa pueda fluir con normalidad, es por ello que el último concepto citado es el que se reconoce dentro del derecho laboral, pues el origen del mismo se tomó de los razonamientos expuestos por nuestro máximo tribunal, al dirimir la necesidad de que dicha forma de contratación sea considerada como trabajo indeterminado y dada la exigencia de que el trabajo prestado sea considerado como indispensable para el funcionamiento de una empresa.

En este aspecto, cabe precisar que cuando un trabajador entra a laborar a una empresa productora (alimentos, pinturas, cartoneras, refresqueras, cerveceras, cementera, etc.), tiene la intención de que se le reconozca su trabajo como de planta, esto es, que cuente con un contrato indeterminado, pues cabe señalar que hoy en nuestra actualidad hay pocas empresas que le reconocen ese contrato a los trabajadores; el contrato de planta acorde a la naturaleza y las funciones que se desarrollan en los centros laborales, siempre será posible que se configure, haciendo con ello que el patrón no pueda correr a sus trabajadores a su libre arbitrio, pues para que así sea tendrá que existir una razón justificada.

Bajo esa premisa, el panorama expuesto es el que todo trabajador anhela y ansía, ya que el vocablo “indeterminado” trae aparejado el concepto de una cuestión sin fin, pero en ocasiones las condiciones del trabajo que impone el patrón rompen con dicha cuestión, pues lo ideal sería que los trabajadores cuenten

con trabajo en todo momento, en tanto subsista la materia que les dio origen.

La relación por obra determinada, es el “tipo de contrato que atiende al objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.”²² Un ejemplo muy preciso es aquel en donde se encomienda a un grupo de trabajadores la construcción de una casa, en donde al culminar con dicho trabajo se extingue la relación laboral, aquí sin duda y dada las condiciones del trabajo es evidente que no se puede solicitar la relación indeterminada, pues un aspecto fundamental es que ya no existiría el objeto bajo el cual se constituyó la relación laboral, salvo que el patrón solicite la construcción de casas de por vida, situación que es completamente imposible, pues en caso de configurarse tal supuesto el mismo atendería solo a la temporalidad, es decir, quizá puede que al trabajador se le requiera la construcción de 100 casas, pero de igual forma una vez realizado el trabajo dejaría de existir la relación, lo cual podría durar 3 o 5 años, pero sin duda no sería por tiempo indeterminado.

Tal aspecto lo encontramos expuesto en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo²³, en donde se precisa que la relación se

²² *Ibidem*, p. 108

²³ **Artículo 36.**- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

dará en atención a la naturaleza de la obra materia del contrato, en esta modalidad de relación en ocasiones el trabajador y el patrón establecen un tiempo determinado para culminar con las labores; sin embargo, si pasado el plazo aún persiste la materia objeto de la relación, deberá prorrogarse la misma hasta que se culmine (artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo²⁴), caso contrario con la relación de trabajo de temporada en donde atinadamente el Dr. José Dávalos Morales en su obra *Derecho Individual del Trabajo*, dice que “es aquel donde se desarrollan trabajos de manera uniforme en periodos de tiempos fijos, es decir, cíclicamente”; y nos da el ejemplo de los trabajadores que son contratados en la época navideña, los cuales tendrán que regresar a laborar al siguiente periodo.

En este supuesto estaríamos hablando de una relación indeterminada, si el patrón cíclicamente acepta a los mismos trabajadores, pero plasmado a la vida real nunca sucede, pues aquellos cambian su plantilla laboral año con año, lo cual hace que el trabajador se vea obligado a buscar nuevas formas de trabajo que le brinden la certeza de permanencia en el empleo.

Las relaciones por tiempo determinado. “A diferencia del contrato por obra determinada, que no atiende a ninguna modalidad, el contrato por tiempo determinado es susceptible de algunas variantes, como son el plazo y la condición, cuando la

²⁴ **Artículo 39.**- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

duración de la relación está sujeta solamente al transcurso del tiempo”²⁵, esta relación se basa en hacer uso de los servicios de un trabajador por una sola ocasión, la cual estará sujeta al transcurso del tiempo y a determinadas condiciones.

Ahora bien, entrando en el tema principal de este trabajo, las relaciones laborales serán fundamentales para que podamos hablar de la estabilidad laboral, pues del desarrollo de las mismas y del buen funcionamiento que se le dé, se podrá verificar si se está procurando la estancia del trabajador en su centro de labores.

La estabilidad laboral es un tema que se desenvuelve en el ámbito del derecho del trabajo, toda vez que se caracteriza por ser un principio que rige la estancia de los trabajadores en sus centros laborales, figura jurídica que nació con el constituyente de 1917, pues anterior a esta fecha no se cuenta con antecedente alguno del cual se pueda advertir su presencia; un ejemplo de ello fueron las palabras pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 16 de diciembre de 1916, en donde expuso que “La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia”; posterior a 1917, la estabilidad fue

²⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p. 109.

adquiriendo una fuerza muy importante, al grado de consagrarse como un elemento indispensable para los trabajadores.

Ahora bien, es importante destacar tal y como fue precisado en líneas atrás, que la figura de la estabilidad laboral como atinadamente lo dice el maestro Mario de la Cueva en su obra “El nuevo derecho mexicano del trabajo”, nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea destinada a dar seguridad a la vida obrera.

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”²⁶

El concepto de estabilidad sin duda es muy preciso en cuanto a la idea que pretende presentar, ya que dependerá primordialmente del trabajador si la relación termina o no, dejando de un lado a que tal decisión sea tomada por el patrón, trasladándola como un deber para este último, quien deberá respetar en todo momento que la estancia en el trabajo no se vea

²⁶ CUEVA, Mario de la: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 2015, p. 219.

trastocada, pues ya recaerá en la conciencia ética del trabajador, si decide o no cumplir con sus obligaciones.

Un aspecto fundamental de la estabilidad laboral es crearle al trabajador un ambiente de tranquilidad, la certeza del presente y del futuro y así preparar el vivir de la persona en la adversidad y la vejez, pues el desconcierto de lo que pueda pasar con la relación laboral es un problema que trae consigo demasiadas consecuencias, incluso algunas que podrían ser catastróficas.

En este contexto, Mozart Víctor Russomano²⁷, menciona que “lo que nosotros llamamos estabilidad, y que generalmente la doctrina designa como estabilidad absoluta o propia, es imposible de graduar: *Es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido*”; asimismo, expone que “La estabilidad, pues, es la negación, no solo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de ese concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad.”

Sin duda, “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,

²⁷ RUSSOMANO, Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, tercera edición, México 1983, p. 13.

porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato”²⁸, manifestación que muestra la visión de cómo era considerado dicho principio, mismo que llegó para revolucionar el modelo laboral.

Por otra parte, el Maestro Néstor de Buen Lozano²⁹, en torno al presente tema nos dice que “La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo, el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.”

En virtud de lo expuesto en líneas atrás, se pueda apreciar que la estabilidad es un tema que preocupa, pues la aplicación de dicho principio en la vida diaria de los trabajadores es necesario que exista, aunado a que deberá ser revisado constantemente para que no por un capricho de los patrones se vea quebrantada, ya que aun en contra de la voluntad de los

²⁸ DE LA CUEVA, Mario: *Op. cit.*, p. 219.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo*, T.I, Editorial Porrúa, México, 1979, p. 547.

mismos deberá de resguardarse en todo momento, evitando que en virtud de la astucia de los empleadores, no cobre aplicación.

Por tanto, en un concepto propio, la estabilidad es la necesidad de permanecer en el empleo, sin dejar tal cuestión al arbitrio del patrón, salvo que por una irresponsabilidad del trabajador, traiga como consecuencia el fin de la relación.

Ahora bien, la doctrina nos marca dos tipos de estabilidades, la absoluta y la relativa, ello derivado de la disolución de las relaciones laborales, una distinción muy fuerte en cuanto al concepto que cada una muestra, pues en cierta forma ambos conceptos derivan de la estabilidad laboral, dividiéndose en dos acepciones una a mi criterio positiva y la otra negativa, cuestiones que enseguida se detallaran:

La estabilidad absoluta es “cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización”³⁰.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario: *Op. cit.*, p. 221.

Dichos conceptos, nos muestran la necesidad de que exista un término uniforme para la estabilidad sin distinción alguna, pues en este aspecto coincido con los posicionamientos expuestos por el Maestro Víctor Mozart Russomano, en su obra “La estabilidad del trabajador en la empresa”, en donde aduce que no debería de existir tal distinción, o se habla de estabilidad absoluta o no es estabilidad, trayendo como consecuencia la desaparición del concepto estabilidad relativa.

Partiendo de tales acepciones, la estabilidad absoluta siempre deberá de ser relacionada con la duración indeterminada de la relación laboral, en donde su disolución no deberá depender de la voluntad de las partes, sino de la naturaleza de las cosas a realizar, pues este modelo es el ideal para los trabajadores, en donde existe la certeza de que con el paso del tiempo se vinculen más y más con la empresa para la cual prestan sus servicios, detonando con ello que culminen satisfactoriamente su ciclo y como consecuencia se logren jubilar en los mejores términos que establezca la ley; sin embargo, el concepto opuesto tiene como factores la voluntad del patrón, en donde sin causa justificada alguna optan por poner fin a la relación indemnizando al trabajador, aspecto que va en contra de nuestro principio rector, pues por un simple capricho de aquélla persona se violentan derechos de otras.

En esa guisa, existe la preocupación porque las normas que se emitan en atención a las relaciones laborales tengan como

objeto evitar a toda costa la extinción del contrato, verificando que dicho principio funja como un obstáculo para que el trabajador no sea despedido injustamente, dejando que tal decisión no sea tomada al arbitrio de los empresarios, pues no obstante se desarrolle cualquiera de las formas de contratación que marca nuestra ley (artículo 35 Ley Federal del Trabajo), se deberá perseguir la estabilidad laboral dentro de las mismas, partiendo primeramente de las necesidades de los trabajadores con la finalidad de que puedan contar con un contrato por tiempo indeterminado.

Sin embargo, hay antecedentes que muestran la necesidad del legislador por ir apagando brevemente la llama de la estabilidad laboral, un ejemplo de ello fue la reforma laboral de 1962, en donde se dijo que el patrón podría eximirse de reinstalar al trabajador o de cumplir el contrato de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, aspecto donde se intentó pasar de una estabilidad absoluta a una relativa, en este punto, como bien lo apunta Alberto Trueba Urbina, “no debe olvidarse por ningún motivo que el Derecho Mexicano del Trabajo, en el artículo 123, por primera vez en México y para el mundo, consignó exclusivamente derechos a favor de los trabajadores, y a la luz de la teoría revolucionaria del precepto y de nuestra teoría integral, el derecho del trabajo es exclusivo de los trabajadores y cualquier excepción que lo desvirtuó introduce

conceptos capitalistas que quedarán nulificados frente a la teoría general del precepto constitucional.”³¹

No obstante la historia que venimos arrastrando y la necesidad porque se proteja verdaderamente al trabajador, en ocasiones personas inexpertas en la materia son las que se encargan de crear y modificar nuestras leyes, en donde el impacto que las mismas representan no se analiza sino hasta que empiezan a surgir los conflictos laborales, en donde la caída suele ser muy dolorosa.

Pero no todo es favorable para el trabajador, pues existen hipótesis normativas que si se ven quebrantadas, traerán como consecuencia la disolución de la relación laboral, pues las mismas serán totalmente atribuidas al trabajador, cuestiones que tendrán que ser demostradas por el patrón para que las mismas se actualicen, estos aspectos están previstos en el artículo 47³² de la Ley Federal del Trabajo, pues es aquí en donde

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, Editorial, Porrúa, 1975, p. 300.

³² Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

el trabajador deberá de conducirse con toda responsabilidad y rectitud en el desempeño de sus actividades laborales, pero si se demuestra lo contrario, es decir, que el patrón acondicionó las situaciones de modo tiempo y lugar para tratar de correr al trabajador, este podrá optar por ser reinstalado, o bien, recibir una indemnización, cabe destacar que en muchas ocasiones el trabajador opta por la indemnización, pues al elegir la reinstalación, el patrón se encargaría de hacerle la vida imposible, de ahí que dicha problemática deba atenderse a la

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

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

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

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

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

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

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

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

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

mayor brevedad posible, pues no pueden seguir existiendo los malos tratos hacia los trabajadores.

Derivado de la actualización de alguna de las hipótesis que tienen como finalidad la rescisión de la relación laboral, la ley condiciona al patrón para que exponga al trabajador las causas que dieron origen a la conclusión de la relación, las cuales tendrá que hacerlas de su conocimiento mediante aviso, para que así el trabajador tenga presentes las razones por las cuales fue despedido y, en consecuencia, si así lo desea esté en condiciones de estructurar una defensa bajo argumentos firmes y concisos, derivado de lo expuesto en dicho documento, pero en ocasiones ese aviso jamás es entregado, pasando por alto violaciones al derecho del trabajo, pues lo cierto es que el trabajador nunca demanda esas cuestiones por miedo a las represalias que el empleador pueda tomar en su contra.

“La finalidad de aquél precepto (aviso) es doble: por una parte la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrían aducir el patrono para justificarlo, lo cual, además le permitirá preparar su contra defensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, deberá decretarse la

reinstalación, o bien, el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador.”³³

Lo expuesto en líneas atrás, en relación a la negativa de los trabajadores de llegar a instancias legales, es un vivo reflejo de lo que pasa a diario en los centros laborales, dichas afirmaciones son experiencias que me tocaron presenciar ya que por más de 5 años me desempeñé como trabajador en obras constructoras, pues el sector obrero prefiere evitar contraer problemas con los patrones, dado que el miedo es uno de los principales factores que presentan, en donde desconocen qué tipo de reacción podrá tener el patrón, de igual forma manifiestan que el hecho de demandar podría generarles pérdidas económicas, así como pérdida de tiempo, por lo que prefieren buscar un nuevo empleo, abandonando su derecho a ser reinstalados o indemnizados.

Por otra parte, nuestra legislación también maneja causas de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, cuestiones que se encuentran previstas en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo³⁴, en dichas hipótesis, se observa la

³³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *La nueva ley federal del trabajo reformada*, Editorial, Porrúa, México, p. 41.

³⁴ **Artículo 53.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

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

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

V. Los casos a que se refiere el artículo 434 (I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; III. El agotamiento de

presencia de aspectos totalmente ajenos al empleador, pues no se puede hablar en tales circunstancias de la violación a la estabilidad laboral, y en consecuencia de despidos injustificados, pues se insiste, tales aspectos no pueden ser tomados como una responsabilidad atribuida al patrón, toda vez que son cuestiones ajenas al patrón.

Es por todo lo anterior que la estabilidad juega el papel más importante en el día a día de los trabajadores, toda vez que es una figura muy anhelada, siendo este modelo el que todo trabajador desea, pues tienen la intención de que no se vea violentada la estancia en el empleo, ya que al ser contratados entran con la firme intención de que sea un trabajo duradero (indeterminado).

Partiendo de lo anterior, en 2012 llegó un **golpe a la estabilidad laboral**, pues con motivo de un cambio estructural en materia laboral, a petición del ejecutivo federal (el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa) sometió un proyecto de reforma al poder legislativo, con la finalidad de que aprobará un cambio considerable y radical a la Ley Federal del Trabajo y sus leyes secundarias, cuestiones que traerían consigo cambios muy importantes, siendo uno de ellos, las nuevas formas de contratación que se insertarían en el nuevo texto normativo, pues

la materia objeto de una industria extractiva; IV. Los casos del artículo 38 (carencia de minerales costeados para la explotación de las minas); y V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.)

se incorporaron los contratos de 1.- outsourcing, de 2.- temporada, de 3.- capacitación inicial, de 4.- prueba y de 5.- pago por hora, los cuales a dicho del ejecutivo federal otorgarían mayores oportunidades de trabajo para el sector obrero, pero el contenido de los mismos decía absolutamente todo lo contrario, toda vez que rompían con aquella figura que emanó del Constituyente de 1917, la “ESTABILIDAD LABORAL”.

“Estos cinco contratos se incorporan a la ley con el empeño de arrebatarse a los trabajadores la seguridad en la permanencia en el empleo. Sin estabilidad en el trabajo los trabajadores, como fantasmas, entran y salen de las empresas”

“Los voceros empresariales han dicho de mil formas que el artículo 123 de la Constitución quedó intacto después de las reformas legales. Efectivamente, formalmente no lo tocaron, pero con los cinco contratos mencionados lo han dejado parado sobre bases de barro. En cualquier momento pueden buscar cualquier pretexto para acabar con el artículo 123 que han sido faro luminoso para los trabajadores desde que ellos mismos lo crearon en el Constituyente de Querétaro. De esta manera los patrones ya derribaron la columna central del derecho del trabajo: la estabilidad de los trabajadores en el empleo.”³⁵

Cuando se dio a conocer el proyecto, se observaron las carencias de dichos contratos, pues la mayoría de estos manejan

³⁵ DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p. 112

periodos cortos de tiempo, los cuales no exceden de 6 meses y sí al cabo de éstos el patrón no se convence, podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para éste. Aquél 30 de noviembre de 2012, se detonó el mayor golpe a la estabilidad laboral, siendo uno de los días más triste que se tenga registrado para el sector obrero, en donde se vio nuevamente la escena que Porfirio Díaz montó durante su mandato, pues el beneficio hacia el sector empresarial era por demás evidente.

Una cuestión que resulta vergonzosa fue el pronunciamiento del ex gobernador del Banco de México, Agustín Carstens, quien el jueves 13 de septiembre de 2012, al participar en la Sexta Conferencia Anual de Competitividad y Regulación, organizada por la Red Mexicana de Competencia y Regulación en la Ciudad de México, destacó sin rodeos el propósito central de servir a los patrones con el entonces proyecto de reforma laboral, ahora reforma laboral, sosteniendo que “...se necesita la flexibilización de la contratación, pero también la flexibilización para despedir trabajadores, sin que sea tan costoso para las empresas.”

Con tales argumentos, era por demás evidente que la estabilidad laboral estaba por entrar a un terreno desconocido; en donde el panorama para los trabajadores se tornaría muy gris, el desconcierto era latente, los trabajadores querían suponer que nada malo pasaría; sin embargo, las consecuencias serían catastróficas, pues se estaba otorgando a los patrones la

flexibilidad para despedir a los trabajadores en cualquier momento.

2.1.- Outsourcing.

Inicialmente el Outsourcing se concibió como manera de “encontrar nuevos proveedores y nueva formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios. Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.”³⁶

De tal manera, el Outsourcing se conceptualizó como “la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.”³⁷

“Outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.”³⁸

“Outsourcing hace referencia a un método de trabajo en el que una empresa delega ciertas funciones en departamentos externos

³⁶ ROTHERY, Brian e Ian Robertson, *Outsourcing*, Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez, México, Editorial Limusa, 1996, p.4.

³⁷ *Ídem*

³⁸ “¿Qué es el Outsourcing?”, en <http://www.comerciomexico.com/notas/outsourcing.html>

u otro tipo de negocios que se dedican profesionalmente a ello. Estas tareas pueden ser subcontratadas a una agencia externa o a un individuo independiente que trabaje como autónomo y desee realizar ese trabajo a modo externalizado.”³⁹

“Outsourcing proviene de dos palabras del idioma inglés: Out, que en español significa “fuera, afuera, hacia afuera” y Sourcing, que en español significa “cualquiera que provea información indispensable o primaria”. Por lo tanto, podemos decir que el Outsourcing es la recepción de una Empresa de un servicio por parte de un proveedor externo (Empresa de Outsourcing).”⁴⁰

Esta forma de contratación tiene como finalidad crear un ahorro económico para la persona que contratará, ya que se persigue un modelo más productivo y menos derrochador.

“El concepto de Outsourcing comienza a ganar credibilidad y confianza al inicio de la década de los 70’s; enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas.”

“El Outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo el manejo de sus sistemas de información a proveedores externos.”

³⁹ “¿Qué es *Outsourcing*?” en: <https://www.emprendepyme.net/que-es-outsourcing.html>

⁴⁰ ROTHERY, Brian e Ian Robertson, *Op., cit.*, p. IX.

“Es imposible referirse al contrato de Outsourcing sin antes abordar sus antecedentes que se relacionan con los conceptos trabajo y globalización, lo que jurídicamente ahora nos lleva hacia el Derecho Laboral y el novísimo derecho global.”

“La posición más aceptada es la que explica que el outsourcing nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado con la revolución post-industrial, y encuentra su punto de ebullición dos décadas después con la revolución informativa, para culminar con el modelo fordista⁴¹. Durante este periodo, la empresa estadounidense Ford, se convierte en gran empresa, dedicándose no solo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales, que, aunque no son esenciales, si son necesarias.”⁴²

Se observa que el outosourcing fue lanzado como un modelo que implementaría una mayor productividad en las empresas, nace como un complemento para las empresas y así poder abarcar al 100% las actividades laborales, considerado como una estrategia de innovación muy útil en aquellos sectores profesionales en los que el cambio está siempre presente. Por ello,

⁴¹ El modelo fordista, inspirado en la empresa de automóviles Ford, supone “la organización de la producción por línea de montaje, donde las áreas se hayan rígidamente divididas, tanto en su aspecto técnico como social: la división del trabajo entre aquellos que generaban las ideas, los que controlan su implementación y quienes las llevaban adelante, dando lugar a lo que se llamó la organización científica del trabajo, donde la mejor forma de producir un pieza es igual a la suma de determinados movimientos mecanizados y rutinarios” Cfr. Godoy, Marcelo, “De la orientación vocacional de la gestión del futuro” Portal de la Asociación Argentina de Psiquiatras, Buenos Aires, citado por Echaiz Moreno Daniel, “El Contrato de Outsourcing”, p.3, este artículo forma parte de “Boletín Mexicano de Derecho Comparado”, nueva serie, año XLI, núm. 122, mayo-agosto de 2008. p.p. 763-793 en: <http://wwwjournal.unam.mx/bmd/bolmex122/BMD000012206.pdf>

⁴² DÁVALOS MORALES, José, *Op. cit.*, p. 112.

algunos de los ejemplos de outsourcing más frecuentes los encontramos en el sector del marketing, la publicidad, el periodismo, el diseño gráfico, la programación web e incluso la asesoría fiscal para empresas.

Desgraciadamente, para la clase trabajadora la evolución del Outsourcing trajo como consecuencia el detrimento a sus derechos, pues comenzó a lucrarse con dicha forma de contratación, en donde se dejó desprotegido al trabajador, todo esto desencadenó derivado de los cuantiosas sumas millonarias que se estaban ahorrando los beneficiarios del trabajo, lo cual era evidente, ya que los trabajadores bajo el modelo del outsourcing, jamás llegaban a formar parte de la flota de trabajadores de planta, trayendo con esto que no percibieran los mismos beneficios económicos que los de base.

Aterrizando el tema a las actividades cotidianas en las empresas, “el patrón contratante, beneficiario del trabajo, es la persona física o moral que fija las tareas al contratista. El patrón contratista es la persona física o moral que alquila los trabajadores al contratante, es decir es quien ejecuta las obras o los servicios con los trabajadores alquilados.”⁴³

En 2012, cuando se introdujo dicho contrato en nuestra legislación laboral, quedó contemplado en los artículos 15-A al 15-D, en donde se determinó que el régimen de subcontratación

⁴³ *Ibidem.*, p. 116.

es 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.

Dicho concepto trae establecidas las tareas de cada persona, para lo cual no deberá existir problema alguno en cuanto a su funcionamiento; sin embargo, la realidad es otra, ya que no se logra brindar la certeza al trabajador en cuanto a su estancia en el empleo, pues lo cierto es que en muchas ocasiones el trabajador se encuentra confundido por no saber quién es su patrón, no obstante que la ley mencione quien deberá de encargarse de proporcionarle todas las condiciones favorables para el desarrollo de sus actividades, puesto que cuando son contratados únicamente tienen contacto con el encargado de obra, no así con los patrones.

La forma de contratación que impera en las grandes obras constructoras por mucho es el outsourcing, pues el modelo que se observa es el siguiente: primeramente tenemos la presencia de una empresa constructora, quien contraerá una relación con otra persona de tipo laboral, para efecto de que en el caso hipotético se realice la edificación de un inmueble de 20 pisos, los cuales tendrán que estar acondicionados para el uso de oficinas de un corporativo, posteriormente será el futuro dueño del edificio, quien proceda a desembolsar todo el capital necesario a efecto de llegar al objetivo final de la obra, una vez sellada la relación

contractual por obra determinada, la empresa constructora recibirá el nombre de residente, aquí ella se pondrá a contratar a diversas empresas (contratistas), con la finalidad de satisfacer los intereses del ahora patrón, en este ejemplo es necesario advertir la presencia de 3 personas que podrían fungir como patronos, 1) quien solicitó los servicios de construcción; 2) la empresa constructora que residirá en el lugar y 3) las empresas contratistas.

Partiendo de lo anterior, al trabajador le crean una confusión por no saber quién será la persona que vele por sus intereses, dado que en la vida real de las tres personas mencionadas ninguna asume realmente una responsabilidad, por otro lado, el tiempo estimado de la obra podría durar aproximadamente unos 3 años, mismos que van desde la edificación del inmueble hasta los detalles finales antes de que sea ocupado, para lo cual se prevé que el trabajador que ahí labore lo esté por el tiempo destinado de obra; sin embargo, ello no acontece en el día a día laboral, toda vez que por capricho de los titulares de las empresa contratistas, o bien, de los residentes, se da por terminada una relación sin razón y justificación alguna.

Otro aspecto que se introdujo en la ley derivado de la reforma, es que la empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, pero de igual forma este aspecto está

solamente reflejado en papel, más no así en el día a día de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones el trabajador culmina con su trabajo para el cual fue contratado y jamás es dado de alta en el seguro social, dejando con ello que cuando sufre algún accidente de trabajo nadie se hace responsable.

En la exposición de motivos de la reforma estructural en materia del trabajo de 2012, en lo concerniente al contrato de outsourcing, se advierte que la obligación de velar por los intereses del trabajador deberá de ser aplicada conjuntamente, es decir, por el contratante y el contratista, pero lamentablemente como se precisó en líneas precedentes, eso jamás llega a concretarse derivado de la impericia de tales personas.

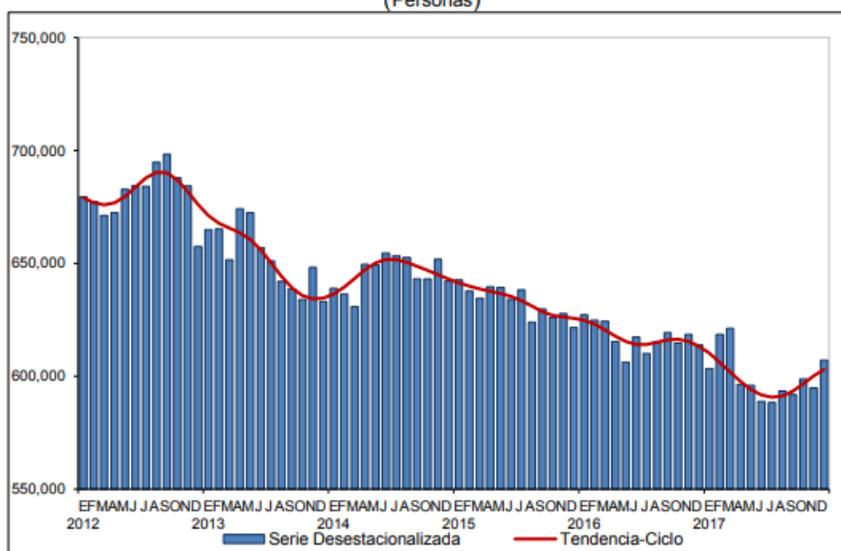
Así pues, como atinadamente lo indica el Doctor José Dávalos Morales en su obra *“Derecho Individual del Trabajo”*, el contrato de outsourcing fue creado para “pagar salarios de hambre a los trabajadores, para violar la jornada máxima, para no respetar el pago del tiempo extraordinario, el pago especial de trabajo en los días de descanso semanal y en los días de descanso obligatorio, para no pagar el aguinaldo, participación de utilidades, prima de antigüedad, para no inscribir a los trabajadores en el sistema de seguridad social, etcétera.”

De lo expuesto, se advierte que el contrato analizado rompe rotundamente con el principio de estabilidad laboral, pues tales cuestiones orillan al trabajador a buscar un empleo que satisfaga sus necesidades, de ahí que no deba permitirse al patrón la

flexibilización de la relación laboral, a efecto de que se le impida jugar con el trabajador cuando así lo deseé.

Pero no todo son malas noticias, pues un estudio realizado por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) nos revela cifras interesantes en cuanto a la reducción del contrato por outsourcing y que mejor panorama que el desarrollado en la industria de la construcción. Por tipo de contratación, el personal dependiente de la razón social o contratado directamente por la empresa aumentó 4.2% (el número de obreros fue superior en 5.4%, el de los empleados descendió (-) 0.2% y el grupo de otros –que incluye a propietarios, familiares y otros trabajadores sin remuneración– avanzó 1.2%), mientras que el personal no dependiente de la razón social retrocedió (-) 1.5% en su comparación mensual.

Gráfica 2
PERSONAL OCUPADO A DICIEMBRE DE 2017
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
(Personas)



Fuente: INEGI.

De lo anterior se advierte la reducción en los centros laborales del personal no dependiente de la razón social, pues como se puede observar en la gráfica que se insertó, cuando fue la reforma en 2012 el aumento fue avasallador, no obstante con el paso de los años ha ido disminuyendo, aquí el objetivo sería eliminarlo por completo, que dicha forma de contratación desaparezca del texto normativo, pues no se le pueden seguir otorgando al trabajador condiciones deplorables, cuando lo primordial es velar por su estabilidad laboral y que no sean considerados como un juguete.

Dentro de este apartado, es importante resaltar la iniciativa de reforma en materia laboral que pretende implementar el partido Movimiento Regeneración Nacional, pues con motivo de la LXIV legislatura en la cámara de diputados, los representantes de dicho partido tienen como objetivo eliminar el esquema del outsourcing, al considerar que es una forma de contratación muy viciada, evitando con ello que los trabajadores sean despedidos injustificadamente.

Sin duda alguna la noticia precisada en el párrafo que antecede generó mucho revuelo en el sector obrero, pues en caso de concretarse se estaría proporcionando una bocanada de aire a la estabilidad laboral, esperando y no sea una de las muchas iniciativas que se quedan en la congeladora, de lo contrario nuevamente se generarían falsas ilusiones a los trabajadores,

pues tal y como se expuso anteriormente, urge el análisis a este contrato para que sea eliminado definitivamente de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.- Trabajo de capacitación inicial.

“Se reincorpora nuevamente en la Ley la figura del aprendiz de la de la Ley Federal de Trabajo de 1931, solo que ahora en el lenguaje dizque moderno se le llama relación de trabajo para capacitación inicial.”

En el artículo 218 de la citada Ley de 1931 se establecía el contrato de aprendizaje: “...aquel en virtud del cual una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.⁴⁴

Este contrato tiene como fin que el trabajador adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios en la actividad para la que será contratado. También señala que tendrá una duración de tres meses hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, generales y de más personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, de carácter general, o para

⁴⁴ *Ibidem*, p. 119.

desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Este contrato es un vivo retrato del contrato de aprendiz de 1931, ahora disfrazado con el nombre de capacitación inicial, nuevamente un juguete para el patrón, aquí si no se le llena la pupila al empresario, este al cabo del periodo establecido dará por terminada la relación laboral, contrato que nace para “según” darle oportunidad a los jóvenes egresados a nivel licenciatura o con carrera técnica, un contrato con cara de payaso que se burla a carcajadas de las ganas de muchas personas de consolidarse en un centro de trabajo, en ocasiones nos quejamos de que muchos trabajos requieren de vasta experiencia para ingresar a laborar y la sorpresa que nos dio el legislador consistió en retomar el contrato de aprendiz, sin duda una burla para la estabilidad laboral.

Así pues, el contrato de capacitación inicial quedó insertado en el artículo 39-B de la Ley Federal del Trabajo, en donde se define que es aquella relación 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 será contratado.

En virtud de lo anterior, es vergonzoso observar que nuestra ley garante de los derechos de los trabajadores contenga aspectos

que van en contra de la relación laboral, pues si bien es cierto dicho contrato pretende se adquieran los conocimientos necesarios para desempeñar el cargo para el cual se es contratado, cierto es también que dicho artículo prevé el periodo de tres meses para que se adquieran tales habilidades, tiempo a mi criterio insuficiente para que se pueda adquirir una experiencia, pues el desenlace es que aun cuando el trabajador demuestre cubrir el perfil necesario para desempeñar cabalmente las funciones encomendadas, el patrón podrá despedirlo injustificadamente.

2.3.- Contrato a prueba.

El artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo nos menciona que en las relaciones de tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no excederá de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Consecuentemente, el artículo 39-D de la Ley se refiere al contrato de capacitación y al de prueba para decir que son improrrogables, la interrogante aquí versa en relación a si ¿el periodo de prueba y la capacitación inicial son lo mismo o se trata de cuestiones diferentes?

Algo que es indudable es esto: El patrón es el que decide cuándo se va el trabajador a la calle. El trabajador queda convertido en una caña frágil en manos del empresario, sujeto a los caprichos del patrón.

En este contrato se advierte la inexistencia de una relación contractual, pues si se termina el periodo de treinta días se dará por terminada la supuesta relación sin necesidad de que el patrón esté en condiciones de indemnizar al trabajador, pues la ley menciona que el plazo originalmente otorgado será improrrogable, de ahí que se rompa tajantemente con la estabilidad, al no permitirle al trabajador explotar sus capacidades.

Este contrato es utilizado maliciosamente por los patrones en periodos en los cuales aumenta su producción, pues es bien sabido que únicamente utilizan mano obrera bajo el supuesto del contrato a prueba con la firme intención de cubrir el mercado demandado, mismo que una vez agotado repercutirá en los trabajadores, pues el patrón con la mano en la cintura los despedirá sin consecuencia alguna.

2.4.- Trabajo de temporada.

Esta forma de contratación aparece en el artículo 35 de la Ley en donde se dice que las relaciones de trabajo pueden ser por temporada o por tiempo indeterminado. Sin embargo, siempre se

ha considerado que el trabajo de temporada es de tiempo indeterminado o de planta. “En los términos de los artículos 35 y 39-F ahora se le regula aparte, y se le daña al dejarlo en la indeterminación confusa, ya que puede ser un contrato a prueba, un contrato de capacitación inicial, un contrato para labores discontinuo, en las que no se exigen las labores toda la semana, el mes o el año. Esta normatividad enmarañada no tiene sentido, está dirigida a dañar a los trabajadores. Lo cierto es que existen elementos jurídicos suficientes para ratificar que el trabajo de temporada siempre ha sido y es de planta.”⁴⁵

La temporalidad del presente contrato atiende a que el trabajador pueda regresar a su centro laboral para el siguiente periodo de trabajo (ciclo laboral), en donde se deberá respetar el puesto de trabajo, así como las condiciones en que se venía desempeñando.

“El artículo 35 dice que las relaciones de trabajo pueden ser por temporada o por tiempo indeterminado. No se expresan los términos como sinónimos, si no como alternativos. Luego, como se ha visto, el artículo 39-F dice que las actividades de temporada son de tiempo indeterminado; lo que no es ninguna novedad. Por fin, le preguntaríamos al legislador: ¿el trabajo de temporada es de planta o no lo es? Nosotros podemos contestar que el trabajo de temporada es de planta, lo que sucede es que quiere negársele ese carácter en perjuicio de los trabajadores.”

⁴⁵ *Ibidem.*, p. 118.

“No hacía falta crear el contrato de temporada en la ley. En la teoría y en la práctica, todo mundo entiende que el trabajo de temporada es de tiempo indeterminado o de planta, ¿para qué, entonces, envolver en palabras, palabras, palabras, lo que ya está claro y sabido? La respuesta parece ser que es para tener posibilidad de maniobrar con el trabajo de temporada buscando el momento procesal para quitarle el carácter de planta.”⁴⁶

Aquí se observa la astucia del legislador para beneficiar a los empresarios, quitándole el prestigio al contrato de temporada y dándole características de un contrato de prueba o bien, de un contrato de capacitación inicial, sin duda la ley es maliciosa pues una vez más se observa cómo se pretende orillar a la estabilidad laboral, para enterrarla en lo más profundo de un pantano, otorgando a los empresarios la absoluta libertad de contratar y despedir sin que ellos se vean afectados por conflictos laborales.

Aquí nuestros ordenamientos deben de perseguir que el trabajador tenga asegurado su empleo, pues tal y como se precisó en líneas atrás, se le otorga al patrón una facultad para que moldeé a su antojo al trabajador, con la intención de llevarlo a los terrenos de la capacitación inicial o al de prueba.

2.5.- Contrato por hora.

⁴⁶ *Ibidem.*, p. 119.

Este contrato permaneció en el primer párrafo del artículo 83 el cual dispone que el salario pueda fijarse, entre otros, por unidad de tiempo, que es el ahora llamado pago por hora.

“La ponzoña fue introducida en el segundo párrafo del artículo 83 que dispone que en el contrato se dirá concretamente que se trata de un trabajo con pago por hora, y que el pago se hará por cada hora de trabajo.”

“Se trata de pagar al trabajador cada hora trabajada pero sin prestaciones. Aunque la Ley diga algo diferente, vale la pena que consultemos que sucede en la realidad diaria. Si el trabajador quiere ganar más trabajar más horas. El patrón le pagara más por que trabajara más, pero el trabajador tendrá que olvidarse del pago del tiempo extraordinario, del descanso semanal, tendrá que olvidarse de la prima dominical, del aguinaldo, de la vacaciones, de la prima de antigüedad, de la participación de utilidades, de la seguridad social, etcétera.”

“En la realidad el trabajador queda desligado de su puesto una vez que se le pagan sus horas de trabajo. Cuando al patrón se le antoje puede despedir al trabajador de la empresa; el derecho a la estabilidad en el empleo en los hechos quedó suprimido. El patrón le dirá al trabajador: Tú te comprometiste a trabajar en estas condiciones conmigo, yo me comprometí a pagarte cada hora que me trabajaras y lo estoy haciendo puntualmente, no tienes nada que reclamarme. Los trabajadores con hambre y

necesitados del trabajo aceptan cualquier condición que se les ponga enfrente con tal de tener una oportunidad de trabajar.”⁴⁷

Este contrato es como jugar con un títere y hacerlo como uno guste, no hay una jornada máxima, no hay un tiempo determinado, todo ronda en relación a las horas trabajadas, con la culminación de este contrato, se observa el golpe autoritario que se le dio a la estabilidad laboral, un principio que con estas formas de contratación quedó noqueado, recibiendo un golpe que pudiera llegar a matarla.

Finalmente, desde un punto de vista más gráfico, la imagen que se insertará a continuación es un vivo reflejo de lo expuesto en el presente capítulo, misma de la cual se desconoce su autor, pero el mensaje que nos arroja es la realidad que en México se vive a diario, en donde podrá cuestionarse que de poco sirvió esa lucha agotadora que persiguieron los defensores de los derechos laborales, ya que estamos cayendo al mismo hoyo en que nos encontráramos en los siglos XVIII y XIX.

⁴⁷ *ibídem.*, p. 122 y 123



Capítulo 3.- Factores sociales, económicos, psicológicos y familiares derivados de la ruptura de la estabilidad en el empleo.

La estabilidad laboral, como ha quedado demostrada en el capítulo anterior, es un problema que aqueja a los trabajadores, pues la necesidad del obrero siempre será contar con un trabajo en donde se le retribuya económicamente, ya que de este círculo (trabajo-estabilidad-ingreso económico) dependen muchísimas cosas, las cuales no solamente se quedan en el centro donde se desempeña el trabajador, sino que las consecuencias que arrastra el hecho de que una persona quede desempleada van más allá, en donde en muchas ocasiones podrían ser catastróficas.

Se insiste que lo ideal sería que los trabajadores cuente de por vida con un empleo, toda vez que ante el ingreso económico generado su calidad de vida sería muy sencilla, reflejándoles un estado de ánimo positivo.

Las consecuencias que se desencadenan derivado de la ruptura de la relación laboral, suelen ser muy graves pues las mismas inician desde que el trabajador se encuentra laborando, exteriorizándose a su vida privada por la necesidad de contar con un trabajo, o bien, por la falta de dinero.

3.1.- Factores que se desenvuelven dentro del círculo laboral.

Se habla mucho de las consecuencias que se presentan después de que el trabajador es despedido injustificadamente, pero aquéllas que se originan dentro de la estancia laboral de igual forma son altamente importantes, pues tienen como objetivo justamente despedir al trabajador por alguna cuestión ajena a él, o bien, que en un momento determinado lo incentiven a renunciar.

Algunos de los factores más comunes que se presentan dentro del entorno laboral y que llevan al trabajador a tomar decisiones precipitadas son: la discriminación, la falta oportuna de su pago, pésimas condiciones laborales y el desprecio de los patrones,

aspectos que denotan la necesidad de dichas personas para ya no continuar en tal lugar.

Asimismo, prácticas de menosprecio y de ataque contra rasgos plenamente de identidad como la procedencia étnica, la nacionalidad o la religión, y aspectos simplemente humanos como el género, el embarazo, las condiciones de salud, las discapacidades, son otros tantos aspectos con los que tienen que lidiar los trabajadores, pues no obstante que la Constitución en su artículo 1 las condene, así como también el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁴⁸, son situaciones que se presentan a diario en centros laborales.

En este punto, Carolina Leal, directora del despacho Leal Montemayor, una de las primeras firmas de abogadas en México señala que “La discriminación laboral ocurre cuando el patrón decide no contratar, o por el contrario, despedir a un empleado por su género, ideología política, clase social, orientación sexual, lugar de origen, religión, nacionalidad (...) y obedece a la cultura que algunos empresarios traen en su ADN, que puede propagarse al interior de la estructura organizacional y generar conductas como el mobbing”.

⁴⁸ **Artículo 4.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley

Ahora bien, si bien nuestro artículo 4 constitucional menciona que las mujeres y los hombres deberán de ser tratados en igualdad de condiciones; en el entorno laboral esa cuestión ha tenido un cambio muy radical, pues a partir de 2016 se ha ido erradicando el trato preferencial para el hombre, pero sin duda hoy podemos decir que se está alcanzando el objetivo de mantener esa igualdad, pero como todo hay sectores en los que se necesita poner un poco más de atención, para así evitar que se vulneren derechos humanos, pues uno de esos sectores es el de las mujeres en la construcción, ya que padecen muchos problemas por el simple hecho de pertenecer al sexo femenino, incluso los patrones consideran que no podrán realizar determinadas actividades que bajo falsos estereotipos están únicamente determinadas para el “sexo masculino”, con lo cual se orilla a las mujeres a que dejen el empleo, o bien, a que el patrón tome la decisión de despedirlas por presumir que no podrán con ciertas actividades.

Derivado de tales cuestiones, es importante que se empiece a aplicar una perspectiva de género en los centros laborales, con la intención de que se incluya a las mujeres en las actividades diarias de las construcciones sin distinción alguna, para que así se sientan cobijadas y mantengan su estabilidad laboral en un ambiente grato.

En esa guisa, conviene resaltar las palabras de la Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos, al recibir la medalla al mérito

jurisdiccional “Margarita Lomelí Cerezo” en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, dentro del marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, quien apuntó que es importante erradicar la discriminación a la mujer en todos los ámbitos de su vida diaria, en donde deberán de otorgárseles las mismas oportunidades laborales que a una persona del sexo masculino.

Por tales motivos, se tienen que vigilar cotidianamente las actividades en las obras constructoras, con la finalidad de que no se corrompa la estancia del trabajador en su empleo, evitando a toda costa que motivos como la discriminación rompan con la estabilidad laboral.

Otro aspecto que se desarrolla dentro del entorno laboral y que da como consecuencia la ruptura de la relación, es cuando el empleador acondiciona todas las circunstancias de modo, tiempo y lugar, a fin de correr al trabajador, pues aquí se detona el capricho de los patronas para hacer y deshacer del obrero en el momento que así lo deseé.

Esa hipótesis es muy común en el ambiente de las construcciones, en donde no obstante que subsiste la materia objeto del contrato, se decide sin razón alguna dar por terminada la relación laboral, dejando al trabajador desconcertado por la actitud que se tomó en contra de él, aquí la razón principal que el patrón utiliza para justificar su hacer es manifestar que el

obrero no hizo uso del equipo adecuado para desempeñar las actividades encomendadas, poniendo en riesgo su integridad física.

En el ejemplo que a continuación detallaré con motivo de una experiencia que me tocó presenciar, se advierte la mala fe del patrón para deshacerse a toda costa de sus trabajadores, poniéndolos en riesgo y utilizando como pretexto el mal funcionamiento de dicha persona a su cargo para despedirla, atribuyéndole que la razón del despido fue con motivo de no atender adecuadamente las indicaciones.

Se encomendó a un trabajador colocar un plafón de tablaroca a una altura superior a los 2:50 mts.; sin embargo, el patrón, únicamente cuenta con una escalera de tijera con una altura máxima de 1.60 mts., derivado de ello, el trabajador procede a realizar el trabajo, incluso con la necesidad de colocarse en el último peldaño de la escalera a fin de cumplir satisfactoriamente lo solicitado, previo a esto es importante destacar que existe la Norma Oficial Mexicana NOM-009-STPS-2011, la cual no permite que se realice un trabajo a más de 1:70 mts., sin el uso de un arnés, bajo el resguardo de una cuerda de vida y utilizándose como base un andamio con tablonés firmes de triplay enmarcados de acero inoxidable; no obstante, a pesar de que existe una disposición que regula el trabajo en las alturas, el patrón jamás proporcionó las herramientas adecuadas.

Con motivo de lo anterior, al observar el contratista como se está realizando el trabajo, procede a despedir al trabajador por no hacer uso de los medios adecuados para realizar su actividad.

Se advierte que el titular de la empresa contratista hizo uso de la falta de herramientas, las cuales son su obligación proporcionarlas, para utilizar ese motivo y así despedir al trabajador bajo esa justificación, cuando en esa hipótesis la responsabilidad era del empleador, si bien también existe responsabilidad por parte del trabajador al aceptar realizar el trabajo en esas condiciones, también lo es que la necesidad económica es el principal motivo que los orilla a exponerse bajo las situaciones habidas y por haber.

La problemática expuesta con anterioridad, es una cuestión que se vive a diario, en donde el patrón trata de hacerle la vida imposible al trabajador para que cuando uno a otro se colme la paciencia decidan poner fin a la relación laboral, misma que es totalmente forzada, pues desde la perspectiva del trabajador, la voluntad que los lleva a tomar tal decisión es el mal trato y la falta de condiciones adecuadas, siendo esas circunstancias las que se dan dentro del núcleo laboral, violándose con ello el derecho del trabajador a permanecer en la empresa por razones de comodidad, o bien, porque se le dio la gana al patrón despedir a su personal.

3.2.- Factores que se presentan fuera del círculo laboral.

“La pérdida repentina del trabajo tiende a provocar un efecto de aislamiento. Cuando las personas pasan por un divorcio u otra experiencia dolorosa, tienden a compartirla con aquellos en quienes confían; conversan con compañeros de trabajo, amigos y familiares al respecto. Como consecuencia, siempre habrá personas para reconfortarles y ofrecerles consejos. Por el contrario, cuando las personas pierden el trabajo, lo último que la mayoría de la gente quiere hacer es decirle a los demás lo que les ha pasado, ya que temen que se los considere fracasados. Se encierran en su mundo y terminan aislándose de la misma gente que tiene gran deseo de ayudarles. Desafortunadamente, esa tendencia a retirarse detrás de un muro que uno mismo levanta y limitar la interacción social es contraproducente para la

búsqueda de empleo, y puede agravar sobremanera la dificultad de la búsqueda.”⁴⁹

“Como ante cualquier otra situación de pérdida, en las primeras fases del duelo posdespido el afectado responde con desorientación, aturdimiento, ansiedad –con síntomas externos o no–, palpitaciones o conductas obsesivas de búsqueda de empleo, entre otras manifestaciones. A veces, superar este proceso de duelo puede requerir apoyo psicológico. ‘Conviene empezar a preocuparse y plantearse ir al médico si han pasado ya dos o tres semanas desde el momento del despido y la intensidad de la angustia y otros problemas asociados, como el insomnio, continúa siendo elevada’, explica el psicólogo Roger Puigdecamet, director del Centro de Psicología, Asesoramiento Personal y Salud Psigma. Aunque los asesores laborales recomiendan no acudir a procesos de selección hasta estar totalmente recuperados, Puigdecamet opina que enfrentarse de nuevo a la búsqueda de trabajo ayuda a superar el duelo. ‘Pero hay que volver de forma realista, evitando la impaciencia y la obsesión de encontrar trabajo enseguida, rechazando los sentimientos de culpa y cargándose de autoestima’, destaca. Que el duelo posdespido acabe haciéndose crónico o no depende, entre otros factores, de la personalidad del afectado. ‘Si se trata de una persona con personalidad neurótica, con tendencia a descontrolarse mucho, es fácil prever que sufrirá ante un despido’, apunta Puigdecamet.

⁴⁹ ¿Cómo afrontar la pérdida del trabajo? en:
<https://www.ldsjobs.org/ers/ct/articles/coping-with-job-loss?lang=spa>

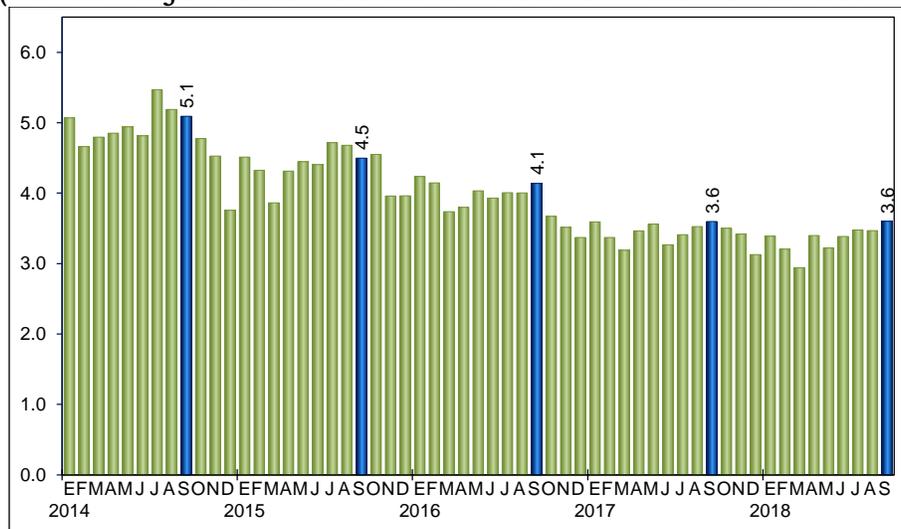
Si a ello se une un entorno poco favorecedor, el problema se puede hacer crónico y derivar en un estado depresivo conocido como ‘síndrome del paro’⁵⁰.

En la actualidad, en nuestro país existen 2.7 millones de personas desempleadas, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), lo cual no sólo afecta a la economía, sino que además el desempleo tiene ciertas consecuencias en la salud de las personas, así como un mayor gasto respecto a los servicios de salud pública.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), a nivel nacional, la tasa de desocupación fue de 3.6% de la población económicamente activa en el noveno mes de este año, igual porcentaje que el de septiembre de 2017, lo que además se puede llegar a reflejar un número significativo de personas que pierden su derecho a la atención a la salud, entre otras consecuencias.

⁵⁰ De luto por el trabajo perdido, en: <https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/9288-de-luto-por-el-trabajo-perdido>

TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL A SEPTIEMBRE DE 2018
(Porcentaje de la Población económicamente activa)



Fuente: INEGI.

El desempleo puede ser una de las experiencias más traumáticas para las personas que lo viven, ya que impacta todos los ámbitos de su vida, incluida la salud, explica Robert L. Leahy, director del Instituto Americano para Terapia Cognitiva en Estados Unidos.

La consecuencia más frecuente y común en la salud, por la que atraviesa una persona por falta de empleo, es la depresión, explica el investigador; sin embargo, existen otras complicaciones asociadas y derivadas al desempleo, tales como:

1. Desesperación, angustia y ansiedad, muchas veces canalizada en un mayor consumo de sustancias o bien la ingesta desmedida de alimentos para saciar la tristeza tras perder el empleo.

2. La necesidad de buscar empleo genera estrés, y quienes no saben controlarlo, suelen tener peor salud mental que el resto de sus competidores.

3. A nivel familiar, puede generar conflictos con la pareja debido a los problemas económicos, incluso provocar divorcios.

4. Enfermedades crónicas. El estado anímico merma la salud en general, y si no es causa directa, si se asocia con el desarrollo o prevalencia de diabetes, hipertensión y hasta problemas cardiovasculares.

5. A nivel social, el desempleo genera marginación y discriminación en determinadas poblaciones, por lo que una persona desempleada se aísla, deja de disfrutar sus actividades y padece letargo y fatiga crónica, además de que puede asociarse con conductas violentas y delictivas.

Además de aprender a sacar y valorar las ventajas competitivas frente a la falta del empleo, el especialista recomienda que para evitar consecuencias en la salud por desempleo, las personas aprendan a invertir su tiempo y esfuerzo en empleos que logren mantenerlos ocupados pronto y en condición de salud aceptable, a partir de lo cual se puede volver a escalar la pirámide laboral.

Hoy en día, el desempleo a nivel nacional es muy preocupante, pues año con año en los Estados de la república se presentan

cifras alarmantes, ya que tienen altas y bajas, aquí la intención es que el porcentaje vaya disminuyendo y no incremente, esa cuestión se ilustra con la tabla comparativa que enseguida se expondrá, en donde será un reto para el gobierno entrante (sexenio del Presidente Electo Andrés Manuel López Obrador), revertir esa situación:

TASA DE DESOCUPACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA*/
(Porcentaje de la PEA)

Entidad Federativa	Septiembre		Entidad Federativa	Septiembre	
	2017	2018		2017	2018
Aguascalientes	3.3	3.8	Morelos	2.7	2.4
Baja California	3.0	3.2	Nayarit	4.0	5.0
Baja California Sur	4.4	4.1	Nuevo León	3.9	3.7
Campeche	4.0	3.6	Oaxaca	2.1	1.7
Coahuila de Zaragoza	4.3	4.9	Puebla	2.8	3.0
Colima	3.7	3.2	Querétaro	4.1	4.2
Chiapas	3.0	2.9	Quintana Roo	3.4	2.7
Chihuahua	2.5	3.0	San Luis Potosí	2.4	2.6
Ciudad de México	5.2	4.7	Sinaloa	3.9	3.5
Durango	3.8	5.1	Sonora	3.9	4.1
Guanajuato	2.8	3.4	Tabasco	7.1	7.3
Guerrero	1.5	1.6	Tamaulipas	4.4	3.8
Hidalgo	2.3	3.3	Tlaxcala	4.0	3.7
Jalisco	2.9	3.0	Veracruz de Ignacio de la Llave	3.1	3.6
Estado de México	4.3	4.0	Yucatán	2.6	2.2
Michoacán de Ocampo	2.6	2.4	Zacatecas	2.6	3.0

Fuente: INEGI.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 24 millones de mexicanos ganan uno o dos salarios mínimos, es decir, entre 2 mil y 4 mil pesos mensuales.

Desde 2011, cuando estalló la “guerra contra las drogas”, la entonces Secretaría de Seguridad Pública expuso que el aumento

de delitos y asesinatos del crimen organizado son por “la falta de empleo bien remunerado”, “despidos injustificados” y bajas oportunidades de estudio para los jóvenes que pueden caer en “una carrera delictiva”.

Ese mismo año, el Centro de Investigación en Economía y Negocios (CIEN) del Tecnológico de Monterrey publicó el estudio “México 2011: el corolario de una nueva década perdida”, en el cual aseguraba que hay un vínculo directo entre el aumento de denuncias por delitos del fuero común respecto de la subocupación, la precariedad del empleo y sobre todo de la informalidad.

En una respuesta a la Auditoría Superior de la Federación (ASF), la dependencia de seguridad reconoció que los “pocos trabajos que se ofrecen son cada vez más precarios”.

La hoy Comisión Nacional de Seguridad determinó que “las mujeres emigran o trabajan para tratar de obtener el ingreso diario y han dejado a muchos niños expuestos a múltiples formas de violencia, presiones y peligros que conforman un entorno propicio para quienes buscan inducirlos a la delincuencia”.

En esa tesitura, se puede concluir que derivado de la falta de empleo y ante el no ingreso económico, una de las salidas rápidas por las que se opta es el delinquir, pues en ese ambiente los ingresos económicos son muy cuantiosos y sumamente sencillos.

Una mala economía aumenta el número de suicidios, pues existe una fuerte relación entre el desempleo, la economía, y el suicidio. Una racha de mala suerte puede comenzar con el desempleo que a la larga puede conducir a la depresión y a pensamientos suicidas. La pérdida de un trabajo del cual uno depende (tanto financiera como personalmente) contribuye a que las personas la pierdan el sentido del control personal, que puede conducir a la desesperanza y la desesperación.

Es importante en una época de desempleo buscar apoyo social y emocional lo antes posible. Una pérdida de la esperanza es una señal importante de suicidio, por lo tanto tratar de mantener la esperanza durante el tiempo de desempleo es esencial para alejarse de la depresión.

Los problemas financieros no han sido investigados con respecto al suicidio. Sin embargo, cuando las personas experimentan mayor estrés, aumenta el riesgo. Los problemas financieros pueden dar lugar a la desesperación, la vergüenza y la humillación. Todas estas experiencias pueden provocar tentativas de suicidio.

El desempleo es uno de los muchos factores que contribuyen al riesgo de suicidio. Si bien el desempleo se asocia con tasas de suicidio altas, otros factores contribuyen, como padecer problemas de salud mental y el consumo de sustancias.

Sin duda otro aspecto que se ve severamente afacetado por la pérdida del empleo, es el de la familia, pues en este aspecto el problema se agrava más cuando el trabajador ya tiene descendencia, en donde la necesidad se desborda por no poder contar con un ingreso a fin de satisfacer las necesidades que se requieran.

La principal preocupación es no desatender los gastos de los hijos, así como los de la pareja, situación que aumenta con el paso del tiempo al no concretarse la oportunidad de obtener un nuevo empleo.

La familia es un grupo de personas unidas por el parentesco, es la organización más importante de las que puede pertenecer el hombre. Esta unión se puede conformar por vínculos consanguíneos o por un vínculo constituido y reconocido legal y socialmente, como es el matrimonio o la adopción.

“La familia es la organización social más general, pero asimismo la más importante para el hombre. Ya sea por vínculos sociales, legalmente consagrados o por vínculos sanguíneos, el pertenecer a una agrupación de este tipo es sumamente importante en el desarrollo psicológico y social del individuo.”⁵¹

⁵¹ Familia, en: <https://concepto.de/familia/>

El concepto de familia nos muestra que la buena relación y armonía se dará mientras no carezcan de algo, pero al conjugarse esos aspectos con la pérdida del empleo, el desenlace dentro del núcleo familiar, especialmente dentro del matrimonio, se verá severamente afectado.

El desempleo tiene un efecto perverso en el matrimonio y los hombres serían los más afectados, según un estudio hecho por investigadores de Ohio State University. Los hombres que han perdido su trabajo no solo tienen más probabilidades de romper sus relaciones sino que buscan más el divorcio, y esto aplica incluso para aquellos que están felices con sus parejas.

Un estudio de la Universidad de Harvard sugiere que ni los problemas económicos ni la creciente capacidad de las mujeres de salirse de un matrimonio infeliz a partir de la década de 1970, suelen ser la razón principal de una separación.

Sin duda toda la problemática planteada en los párrafos que anteceden, son los factores que se presentan a diario con motivo de la pérdida del empleo, aspectos que resultan ser muy tristes con los desenlaces mostrados, por ello, es importante que se reestructure la Ley Federal del Trabajo y se erradiquen por completo las nuevas formas de contratación insertadas, evitando que las consecuencias con motivo de la pérdida de la estabilidad laboral, sigan en aumento.

Capítulo 4.-Consecuencias de la inestabilidad laboral de los trabajadores en las relaciones sindicales.

Jurídicamente, los sindicatos tienen su origen en la Constitución de 1917, ya que fue en la promulgación de dicho documento en donde el Congreso Constituyente incluyó en el artículo 123 una fracción (la número XIV) para establecer la obligación patronal de cumplir reglas de higiene y seguridad en sus establecimientos, al igual que medidas de prevención de accidentes del trabajo o afectación de la salud de los

trabajadores, de manera tal que éstos contaran con las mayores garantías personales.

Y ante la presión obrera en materia de la defensa legal de sus intereses de clase, se facultó tanto a los trabajadores como a los empresarios la formación de coaliciones, sindicatos y asociaciones profesionales.

El sindicato representa una de las más importantes figuras del derecho laboral, la cual otorga a los trabajadores seguridad en la defensa de sus derechos y la obtención de mejores condiciones de trabajo en la relación obrero patronal.

El Diccionario de la Lengua Española señala que el sindicato es "toda asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados", de igual forma refiere que este vocablo es usado para referirnos a asociaciones obreras.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reconoce el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, ya sea en sindicatos, asociaciones profesionales u otro tipo de agrupaciones, conforme a la fracción XVI del apartado A del artículo 123.

Asimismo, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos,

constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

“En este sentido, los sindicatos pueden ser conformados por trabajadores o por patrones, no requieren autorización previa y jurídicamente son personas morales con capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados al objeto de su institución, así como para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercer las acciones que correspondan; también representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales.”

“Es importante distinguir al sindicato de la coalición, pues mientras ésta es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes,' el primero se conforma con intenciones de permanencia.”⁵²

La Ley Federal del trabajo en su artículo 360, nos dice que los sindicatos de trabajadores pueden ser.

- a) Gremiales: formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- b) De empresa: conformados por los trabajadores de una misma empresa.

⁵² LOS SINDICATOS EN MÉXICO, en:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bju/libros/7/3345/4.pdf>

c) Industriales: formados por los trabajadores de diversas empresas pero de la misma rama industrial.

d) Nacionales de industria: conformados por trabajadores de una o más empresas de una misma rama industrial, pero con la característica de tener instalaciones en dos o más entidades federativas.

e) De oficios varios: integrados por trabajadores de diversas profesiones, cuando en el Municipio respectivo los trabajadores de una misma profesión es menor a veinte.

4.1.- Funciones de los sindicatos al existir estabilidad laboral.

La función primigenia de un sindicato será siempre verificar que los derechos de los trabajadores no se vean violentados, quienes actuarán como un organismo defensor en contra de las malas prácticas del patrón, evitando a toda costa que el

trabajador pierda su empleo; asimismo, son entes encargados de velar por mejorar las condiciones de trabajo.

Según Freeman, Richard, en su obra "*Las dos caras del sindicalismo*" menciona que los sindicatos son las instituciones principales de los trabajadores en el sistema capitalista moderno, y se convierten en una fuente de poder gracias a su voz colectiva en el lugar de trabajo y la arena política, que les permite negociar cambios en sus condiciones, de manera grupal, y apoyar la estabilidad laboral, la participación en la toma de decisiones y mejorar la productividad de las empresas.

Desde mi punto de vista, la estabilidad laboral también debe de reconocérsele a los sindicatos, pues han sido organismos que han pugnado porque dicha cuestión se consolide, ello derivado de las excelentes defensas que han realizado a favor de los trabajadores cuando se suscita alguna cuestión de despido injustificado.

La relación sindicato-estabilidad laboral-trabajador, es un círculo que siempre deberá de estar en forma, ya que de la correcta fluidez que dicha relación adquiera, orillará al patrón para que en todo momento respete los derechos del trabajador, pues cuando el empleador pretenda vulnerar la estabilidad laboral, en automático tendrá que intervenir el sindicato y defender en todo momento al trabajador, evitando con ello que se cometan injusticias.

En muchas ocasiones los sindicatos son una barrera para que el patrón no despidiera injustificadamente al trabajador, ya que tendrá que pensar dos veces su actuar, de lo contrario se topará con el defensor de los trabajadores.

El papel del sindicato con el trabajador debe ser de un asesor con una perspectiva objetiva, en donde se apoye el incremento de sus beneficios.

En virtud de lo expuesto, se puede concluir que los sindicatos son y serán por siempre los organismos que velen por las mejores condiciones laborales para el trabajador, los cuales deberán de estar en una ardua labor a efecto de que jamás se violen los derechos del trabajador, persiguiendo en todo momento la estabilidad de los mismos en sus centros laborales; asimismo, al estar el trabajador en un estatus de estabilidad, ese hecho traerá como consecuencia que el sindicato sea sólido ante el patrón, dándole oportunidad para que intervenga en todo momento.

4.2.- Consecuencias de la inestabilidad laboral en el ámbito sindical.

El tema de la estabilidad es sin duda muy valioso en cuanto a su contenido, pero la cara opuesta que éste nos muestra es desastrosa, ya que una de las consecuencias que hoy se ha desencadenado, producto de la reforma a la Ley Federal del

Trabajo de 2012, es quitarle la fuerza a los sindicatos, haciendo que éstos en un determinado momento sean imprecisos y no puedan tener convicción para velar por los intereses particulares de los trabajadores frente al patrón, situación que en un futuro podría traer sin duda la desaparición de dichos organismos.

Tras la pérdida de la estabilidad laboral, los sindicatos sufrirán consecuencias de impacto, ya que al ser contratados los trabajadores bajo las nuevas formas contractuales que derivaron de la reforma de 2012, su estancia en los centros laborales sería muy corta, ello producto de los constantes despidos, evitando con ello que puedan consolidarse como partes dentro de un sindicato.

Derivado de esa inestabilidad, la fuerza de los sindicatos irá poco a poco desapareciendo, debilitándose la relación que tengan frente al patrón por carecer de miembros.

En la vida diaria, cuando el trabajador ingresa a laborar por primera vez a un centro de trabajo, en muchos de los casos se le restringe su derecho a formar parte de un sindicato, pues justamente, el argumento primordial es porque se encuentran en capacitación, o bien, están a prueba,

En el entorno del outsourcing siempre se crean sindicatos fantasmas impulsados por los residentes de las obras, organismos que jamás son dados de alta ante las autoridades competentes, sino que su función es simplemente figurar como

un departamento que está ahí para atender las controversias de los trabajadores; sin embargo, todo lo peticionado se queda simplemente en el aire, ya que jamás ven por los intereses del trabajador, no obstante ello, absurdamente el patrón retira del sueldo del trabajador la supuesta cuota sindical, con el argumento de mantener vivo el sindicato que el mismo creó.

Es por ello que tras la falta de rigidez de los sindicatos, dejará de existir esa procuración de los derechos laborales, en donde los conflictos que se susciten con motivo de la relación laboral, ahora los tendrá que enfrentar de forma individual el trabajador, pues sin una correcta orientación, el patrón astutamente podrá hacer lo que mejor le plazca con el trabajador.

Conclusiones

Primera. La estabilidad laboral a lo largo de la historia ha sido un dolor de cabeza para los patrones, impidiéndoles que despidan a los trabajadores sin razón alguna, esta figura nace en el Constituyente de 1917, con la firme intención de reflejarle al trabajador tranquilidad y certeza en el empleo. La sensación de

estabilidad permite que el trabajador evite contraer un sinfín de problemas tras la falta de empleo, pues el hecho de no contar con un trabajo estable puede desencadenar en consecuencias catastróficas.

Segunda. En 2012, producto de un supuesto cambio en el ámbito laboral, surgió una reforma a Ley Federal del Trabajo, misma que se lanzó con la firme intención de crear formas de contratación que fueran más accesibles para los trabajadores, las cuales otorgarían oportunidades de trabajo para todo tipo de personas; no obstante, la realidad fue otra, pues los nuevos contratos que se acababan de insertar a la ley, otorgaron a los patrones un poder superior sobre los trabajadores, permitiéndoles una flexibilización de las relaciones contractuales. Con tal acontecimiento se detonó el golpe más fuerte a la estabilidad laboral, ya que las nuevas formas de contratación tenían todo, menos ese tan ansiado derecho, pues se había concedido a los patrones un poder de dominio absoluto de las formas contractuales, eximiéndolos de toda responsabilidad tras el despido injustificado de alguno de sus trabajadores.

Tercera. El derecho laboral, aparenta contar con una base muy sólida dentro de la cual se encuentra la estabilidad laboral; sin embargo, al fracturarse la relación entre el trabajador y el patrón producto de un despido injustificado, nuestra base se debilita. Hoy en día el sector obrero tiene que batallar

arduamente por encontrar la tan ansiada estabilidad laboral, algo que sin duda resulta ser inconcebible e inaudito, pues es justamente a ellos a quienes debe de defenderse, no así a los patrones. El sector obrero sin duda no se merece tratos injustos, por el contrario se merece las mejores condiciones laborales y que sus derechos se vean respetados en todo momento, ya que no se puede permitir que un derecho tan importante desaparezca a simple capricho de personas con poder, pues debemos de entender que primero deberá estar el trabajador y después el patrón.

Cuarta. Derivado de la reforma laboral de 2012, se advierte que las nuevas formas de contratación ahí insertadas, únicamente fueron pensadas en los patrones, dado que no se contempló en ellas la estabilidad laboral, ya que las mismas tienen como finalidad sepultar ese derecho, algo que sin duda no debe permitirse, ello, pues al no contar el trabajador con un trabajo estable, tal circunstancia hace que le genere demasiadas consecuencias, siendo una de ellas los problemas que se desenvuelven dentro del núcleo familiar, toda vez que en el supuesto de que el trabajador sea el proveedor alimenticio y tras la falta de un ingreso económico, la relación con su pareja entra en conflicto, desencadenando incluso en un divorcio, otro aspecto que también suele presentarse es la depresión, factores que podrían culminar en el suicidio del trabajador.

Quinta. La inestabilidad no solo repercute en los trabajadores, sino también en los sindicatos, ya que no se estaría permitiendo que éstos cuenten con personal afiliado, trayendo como consecuencia que en un futuro no muy lejano los organismos defensores de los derechos laborales desaparezcan. En muchas ocasiones nos cegamos a lo que ocurre en el terreno laboral, ello a fin de evitar contraer problema alguno; sin embargo, el tema de la estabilidad laboral es muy delicado y sensible, ya que producto de la reforma de 2012 se dejó de lado tal derecho para beneficiar los de otros.

Sexta. La estabilidad laboral siempre ha sido un problema preocupante para el sector obrero, ya que acorde a las formas de contratación expuestas en el presente trabajo, los trabajadores se encuentran ante la incertidumbre por saber cuándo serán despedidos, pues se ha otorgado un poder especial al patrón para que pueda hacerlo en cualquier momento.

Séptima. La finalidad primordial de este trabajo, es que el poder legislativo se avoque nuevamente al estudio del texto normativo de la reforma de 2012, erradicando por completo los contratos que ahí se implementaron; estudio que deberá ser tratado desde la perspectiva de la estabilidad laboral, evitando con ello que se sigan violentando los derechos laborales y así se elimine también el poder desmedido otorgado a los patrones. Por tal motivo, la estabilidad laboral deberá de ser un derecho sólido y claro, en donde la comunión entre el trabajador y el patrón sea

lo más transparente y armónica posible. En realidad urge que se practique un nuevo estudio a dicha reforma, pues no se puede seguir permitiendo el mal trato a los trabajadores.

Octava. De ahí la necesidad de que se elaboren ordenamientos más justos para los trabajadores y más rigurosos para los patrones, pues nuestras leyes en todo momento deben velar por la integridad de los trabajadores, las cuales deben de tener como finalidad que efectivamente no se vean violentados los derechos laborales, mismas que tendrán que ser elaboradas por personas conocedoras en la materia, ya que no se puede encomendar dicha tarea a personas que desconozcan la materia, de lo contrario estaríamos permitiendo que nuestros ordenamientos jurídicos se funden sobre aspectos imprecisos.

Novena. El hecho de suprimir los contratos de la ley tendría como beneficio que los patrones ya no flexibilicen a su antojo las relaciones laborales y que en efecto respeten el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, evitando que los mismos reciban malos tratos, pues no podemos seguir permitiendo que un derecho consagrado en el constituyente de 1917, desaparezca de la noche a la mañana por el simple capricho de aquellas personas con poder.

Décima. Urge un nuevo estudio a los contratos que se insertaron a la Ley Federal de Trabajo tras la reforma de 2012, con la finalidad de que sean erradicados y por el contrario se

elaboren nuevas formas contractuales que efectivamente respeten el derecho a la estabilidad, pues no se puede seguir permitiendo que existan contratos por una hora, o bien, por un plazo de tiempo determinado, creándole al trabajador una incertidumbre en cuanto a su estancia en el empleo. La eliminación de tales contratos traería muchos beneficios, siendo uno de ellos el que no quede al arbitrio de los patrones la disolución de la relación de trabajo.

Décima Primera. La estabilidad laboral es un derecho que debe prevalecer en todo ámbito laboral sin condición alguna, pues el trabajador está necesitado de contar con un trabajo estable, obligando a los patrones a que los respeten en todo momento.

Bibliografía.

Obras Generales.

C. VALADEZ, José, *Imagen y Realidad de don Francisco I. Madero*, México, 1963, tomo II

CARPIZO Jorge, *La constitución mexicana de 1917*, Editorial Porrúa, 6ª edición, México 1983.

CUE CÁNOVAS, Agustín: *Historia Social y económica de México. 1521-1854*. Editorial Trillas, 3ª edición. México 1976

CUEVA, Mario de la: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I. Editorial Porrúa, 9ª edición, México, 2015

DÁVALOS José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, 8ª edición, México 2013.

DÁVALOS José, *Derecho individual del trabajo*, Editorial Porrúa, 21ª edición, México 2014.

DÁVALOS José, *Notas al libro, la Estabilidad del trabajador en la empresa*, de RUSSOMANO, Mozart Víctor, UNAM, 2ª edición, México 1981.

DÁVALOS José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, Editorial Porrúa, 3ª edición, México 1998.

DE BUEN LOZANO Néstor, *Derecho del trabajo*, Editorial Porrúa, 4ª edición, México 1981.

DE BUEN LOZANO Néstor, *Ley Federal del Trabajo comentada*, Editorial Porrúa, México 2014.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo: *Introducción al Estudio del Derecho*, T. I. Editorial Porrúa, 29ª edición, México, 1978, p. 38.

GUERRERO, Euquerio, *Manual del derecho del trabajo*, Editorial, Porrúa, México, 1975,

JENNYNGS Gary, *Azteca*, Editorial Planeta, Barcelona España, 2001.

ROTHERY, Brian e Ian Robertson, *Outsourcing*, Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez., México, Editorial Limusa, 1996

RUSSOMANO Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, tercera edición, México 1983, p. 13

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, Editorial, Porrúa, 1975

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. *La nueva ley federal del trabajo reformada*, Editorial, Porrúa, México

Legislación.

Ley Federal del Trabajo.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Medios electrónicos.

“¿Qué es el *Outsourcing*?”, en

<http://www.comerциomexico.com/notas/outsourcing.html>

“¿Qué es *Outsourcing*?” en:

<https://www.emprendepyme.net/que-es-outsourcing.html>

¿Cómo afrontar la pérdida del trabajo? en:

<https://www.ldsjobs.org/ers/ct/articles/coping-with-job-loss?lang=spa>

De luto por el trabajo perdido, en:

<https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/9288-de-luto-por-el-trabajo-perdido>

Familia, en: <https://concepto.de/familia/>

LOS SINDICATOS EN MÉXICO, en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/4.pdf>

Diario de los Debates del Congreso Constituyente

Voß
P. Langsdorf,

21. 08. 2019