



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

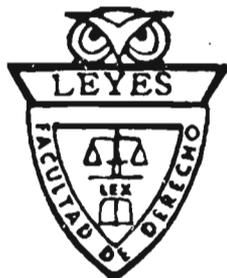
LA FLEXIBILIZACION DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: ANGEL ENRIQUE ADAME GARCIA DE LEON

ASESOR DE TESIS:

DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARREOLA



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ANGEL ENRIQUE ADAME GARCIA DE LEON**, con número de cuenta 94376126, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**, bajo la dirección del **DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 3 de noviembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZÓN DE LARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, C.F., 8 de noviembre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
SECRETARIO DEL Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado 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 cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

DEDICATORIAS

A L. G. D. G. A. D. U.

A mis padres Margarita y Guillermo
a quienes debo todo en la vida.

A mis hermanos Javier y Eduardo
quienes siempre han sido un gran ejemplo

A Vanesa y Javierín,
porque algún día este trabajo
les servirá de inspiración.

A mis amigos Miguel, Efrén, Elena, Omar, René, María y Laura,
por haber compartido conmigo los mejores momentos de mi vida.

A mis amigos Raúl, Jorge, Fabiola, Erandi y Valeria
porque de no haber estado junto a mí,
no habría terminado mi carrera

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

Nuestra máxima casa de estudios.

A la Facultad de Derecho,
templo de sabiduría que
siempre será la mejor escuela

Al Dr. Carlos Rolando Penagos Arrecis,
porque sin su apoyo y dedicación
no habría sido posible
la realización de este trabajo.

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INDICE

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

1.1 Contrato de trabajo y su naturaleza jurídica.....	1
1.1.1 Trabajo.....	4
1.1.2 Trabajador.....	8
1.1.3 Patrón (empleador).....	10
1.2 Teoría de los derechos adquiridos.....	12
1.3 Condiciones de trabajo.....	15
1.3.1 Jornada de trabajo	16
1.3.2 Días de Descanso.....	17
1.3.3 Salario.....	20
1.4 Antigüedad.....	23
1.4.1 Derechos derivados de la Antigüedad.....	25
1.5 Principios del Derecho del Trabajo.....	27
1.5.1 Jornada humanitaria.....	33
1.6 Flexibilidad.....	35
1.6.1 Empleo Flexible (flexibilidad numérica).....	38
1.6.2 Flexibilidad salarial.....	40
1.6.3 Flexibilidad del tiempo de trabajo.....	41.
1.6.4 Flexibilidad funcional.....	42

CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.

2.1 Antecedentes internacionales de la flexibilidad del trabajo.....	45
2.1.1 La flexibilidad del trabajo en Europa.....	47
2.1.1.1 Ley sobre la Formación Profesional Continuada (Francia).....	48
2.1.1.2 Ley de “Recuperación Económica” (Bélgica).....	50
2.1.2 La flexibilidad del trabajo en Japón.....	52
2.1.2.1 Toyotismo.....	53
2.1.2.2 Libro Blanco sobre el Trabajo.....	55
2.1.3 La reforma laboral en América Latina.....	57
2.1.3.1 Contratos de Duración Determinada (CDD).....	58
2.1.3.2 Contratos de formación y aprendizaje.....	60
2.1.3.3 Período de prueba.....	62
2.1.3.4 Duración de la jornada.....	63
2.2 Antecedentes de la flexibilidad del trabajo en México.....	65
2.2.1 Globalización.....	65
2.2.2 Neoliberalismo.....	67
2.2.3 El sexenio de Miguel de la Madrid.....	68
2.2.4 El sexenio de Carlos Salinas de Gortari.....	70
2.2.5 El sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León.....	72
2.2.6 La flexibilidad del trabajo en la industria automotriz.....	74

CAPITULO TERCERO. MARCO JURIDICO DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

3.1 Jornada de trabajo.....	78
3.1.1 Duración de la jornada.....	79
3.1.2 Descanso de media hora y horas de reposo o comidas.....	80
3.1.3 Jornada extraordinaria.....	83
3.1.3.1 Jornada de emergencia.....	85
3.1.4 Flexibilización de la jornada de trabajo.....	86
3.2 Días de Descanso.....	89
3.2.1 Descanso Semanal.....	89
3.2.2 Descanso Obligatorio.....	90
3.3 Salario.....	91
3.3.1 Integración del salario.....	92
3.3.2 Principio de la igualdad de salarios.....	94
3.3.3 Salario Mínimo.....	96
3.3.4 Flexibilidad salarial.....	98
3.4 Modalidades de Contratación.....	99
3.4.1 Por tiempo indeterminado.....	100
3.4.2 Por obra determinada.....	102
3.4.3 Por tiempo determinado.....	104

**CAPITULO CUARTO. PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE LA STYPS**

4.1 Flexibilidad Funcional (Polivalencia).....	108
4.1.1 El convenio obrero-patronal sin intervención de sindicato.....	110
4.1.2 Labores conexas o complementarias a su labor principal.....	112
4.1.3 El ajuste salarial correspondiente.....	115
4.2 Jornada flexible.....	117
4.2.1 Ampliación de la jornada diaria.....	118
4.2.2 Efectos en otras condiciones de trabajo.....	121
4.2.3 Salario Mínimo.....	124
4.3 Días de descanso obligatorio.....	127
4.4 Contrato flexible.....	129.
4.4.1 Contrato con periodo a prueba.....	129
4.4.2 Contrato de capacitación inicial.....	132
4.5 Observaciones Finales.....	136
CONCLUSIONES.....	138
BIBLIOGRAFIA.....	145

INTRODUCCION

El presente trabajo expone un análisis de las características y repercusiones que tiene el fenómeno económico denominado “flexibilidad del trabajo”, mismo que ha sido incluido a propuesta del Poder Ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a las demandas de los sectores productivos, como una medida ante la crisis económica a que se enfrenta nuestro país, principalmente en lo referente al desempleo.

Como ha ocurrido en la historia de la humanidad, los avances de la ciencia y la tecnología, así como la materia prima más elaborada que crea nuevos insumos, provocan la automatización de la fuerza de trabajo y requiere mano de obra especializada circunstancias que traen consigo la implantación de este tipo de fenómenos, mismos que a su vez constituyen una fuente real del Derecho, que obliga a nuestros legisladores a reformar los ordenamientos jurídicos, con el fin de adaptarlos a esa realidad social.

No obstante, parece que se pierde de vista que con ello existe el riesgo de menoscabar derechos adquiridos por los trabajadores, cuyo valor histórico y social es inconmensurable, ya que se encuentran basados en los Principios Generales del Derecho del Trabajo, por lo tanto son éstos los que permiten el equilibrio en las relaciones laborales y protegen la dignidad del trabajador, sin olvidar, desde luego, que fue por conseguir estos derechos, que se llevaron a cabo movimientos obreros de amplia trascendencia en nuestro país que solo pudieron ser contenidos, manteniendo esa armonía,

existente hasta nuestros días entre los sectores empresarial, estatal y de los trabajadores.

Esta reforma, al encontrarse dentro del ámbito federal, presenta carácter general para los trabajadores de la República Mexicana cuyos derechos se encuentran establecidos en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política y produce en esta investigación una situación de perspectiva, pues hasta el momento en que se terminó este trabajo, no se han aprobado las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

En esta investigación presento al lector, siguiendo un proceso metodológico, el marco teórico y conceptual en que se construyen las bases para argumentar las afirmaciones subsiguientes, sin pasar por alto el aspecto económico que implica, por tratarse de un problema de esta naturaleza, además de incluir los antecedentes del fenómeno a investigar, en un análisis histórico y a su vez realizando una comparación entre los diferentes países, para conocer su evolución a nivel internacional; enseguida realizo el estudio del marco jurídico que propicia la flexibilidad del trabajo y, a *contrario sensu*, aquellos ordenamientos que por su rigidez impiden que pueda llevarse a cabo, así como el proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, en que se estipula de una forma ambigua, el interés del Poder Ejecutivo por incluir en nuestra legislación, este fenómeno. Todo lo anterior, es utilizado para fundamentar y argumentar mediante un método deductivo-inductivo, la tesis que se expone en el último capítulo.

Este trabajo no pretende de ningún modo, evitar que se lleve a cabo la institución en nuestros ordenamientos jurídicos de nuevas estrategias que

fomenten el trabajo formal y combatan los desafíos a que se enfrenta el mercado laboral en nuestro país. Pero si tiene como objetivo resaltar los aspectos que atenten contra los principios del Derecho del Trabajo y principalmente demostrar que la flexibilidad en el trabajo solo puede ser aplicada si se respetan los derechos adquiridos por los trabajadores, mismos que se encuentran consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, bajo la siguiente hipótesis:

Si se flexibilizan las condiciones de trabajo de la forma que propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, luego entonces se verán afectados los derechos adquiridos por el trabajador.

CAPITULO PRIMERO

MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

SUMARIO: 1.1 Contrato de trabajo y su naturaleza jurídica. 1.1.1 Trabajo. 1.1.2 Trabajador. 1.1.3 Patrón (empleador). 1.2 Teoría de los derechos adquiridos. 1.3 Condiciones de trabajo. 1.3.1 Jornada de trabajo 1.3.2 Días de Descanso 1.3.3 Salario 1.4 Antigüedad. 1.4.1 Derechos derivados de la Antigüedad 1.5 Principios del Derecho del Trabajo 1.5.1 Jornada humanitaria. 1.6 Flexibilidad. 1.6.1 Empleo Flexible (flexibilidad numérica). 1.6.2 Flexibilidad salarial. 1.6.3 Flexibilidad del tiempo de trabajo. 1.6.4 Flexibilidad funcional.

En el transcurso de este capítulo analizaremos las bases doctrinarias que rodean el fenómeno de la flexibilidad del trabajo, mismas que nos llevarán a plantear las situaciones generales propias del método deductivo, para así tener una mayor comprensión lógica jurídica y obtener las conclusiones de nuestra hipótesis.

1.1 Contrato de trabajo y su naturaleza jurídica.

Pérez Botija señala tres direcciones doctrinales hacia donde apuntan las diversas tendencias en que los autores se advierten acerca de este punto: “1) la que pretende buscar acomodo al contrato de trabajo en los viejos cuadros contractuales; 2) la que propone buscar una figura sui generis; 3) la que le niega el carácter de tal contrato.”¹

¹ citado por., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltrán, 23ª ed, Ed. Esfinge, México, 2002, pag. 83.

Entre los que pretenden asimilarlo a otros moldes contractuales, Carnelutti² lo considera como una compraventa de energía humana, y García Oviedo³, partiendo de la clásica distinción romanística entre *locatio conductio operaris*, arrendamiento de obra, y *locatio conductio operarum*, arrendamiento de servicios, lo equipara a este último: “La mayor parte de las gentes –dice- no posee otro medio de existencia que el salario, y ha de arrendar a otro sus fuerzas para lograrlo.”

Para nosotros, el contrato de trabajo constituye una figura jurídica nueva, en consonancia con el moderno concepto del trabajo, al que va unido, más aún, cuya estructura no está delimitada todavía, sino en trance de evolución ligada a las transformaciones sociales del trabajo mismo.

Los tratadistas asignan al contrato de trabajo las siguientes **características**:

- a) Es consensual, ya que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, es decir, no requiere solemnidad ni formalidad alguna para su validez. Sin embargo, el artículo 24 de la ley vigente exige que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito, y la falta de esa formalidad es imputable al patrón, conforme al artículo 26.

- b) Es personal, aunque esta cualidad atañe únicamente a quien presta el servicio, al trabajador, ya que el patrón puede ser una persona moral, y además puede ser substituido sin que se modifique el contrato.

² idem.

³ idem.

- c) Es oneroso, pues establece obligaciones recíprocas; la prestación del servicio a cambio de una remuneración.
- d) Es sinalagmático, ya que establece derecho y obligaciones mutuos entre las partes, esto es bilateral.
- e) Es de tracto sucesivo, en virtud de que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante la prestación del servicio.
- f) Es conmutativo, pues de acuerdo con la definición de Planiol⁴, “las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas puede apreciar desde luego el beneficio o la pérdida que le causa el contrato.

A las notas anteriores, comunes a otros contratos del Derecho Civil, agregamos estas características *sui generis*:

1) Es un contrato condicionado por la ley. No es un contrato libre, regido por la autonomía de la voluntad, sino un contrato dirigido, que lleva implícita la condición de aceptar las modificaciones impuestas por la ley presente o futura, que favorezcan a los trabajadores.

2) Es un contrato dinámico, cuya estructura se integra y renueva con el conjunto de normas que regulan la prestación del servicio, a saber: las

⁴ *Ibidem*, pag. 88

legales, las fijadas en el contrato colectivo o individual y las derivadas de la costumbre, usos o prácticas de empresa.

3) Es un contrato-realidad, en cuanto que su contenido no está determinado por su estructura formal, sino por las condiciones reales en que se presente el servicio.

Debo destacar la distinción que existe entre contrato de trabajo y relación laboral en palabras de Guillermo Cabanelas⁵: “El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución.” Se diferencian como el efecto y la causa. Relación de trabajo es una trama jurídica laboral que puede derivar ya de un contrato, ya de una ley, a que espontáneamente se someten las partes; no requiere el acuerdo de voluntades, pues basta con la situación de enganche, para que de esa situación de hecho se deriven los efectos jurídicos de la relación laboral.

1.1.1 Trabajo

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más ubican la palabra

⁵ *Ibidem* pag. 84.

trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia, en una de sus acepciones define el trabajo como el “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*.”⁶

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8º párrafo segundo conceptúa al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De lo anterior se desprende a) todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

⁶ Diccionario de la Real Academia Española, 22ª ed, Ed. Espasa, 2002
<http://buscon.rae.es/diccionario/cabecera.htm>.

Si se toma como base del origen del hombre la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado. Así se desprende del Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19) cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento “con grandes fatigas” y a comer el pan “mediante el sudor” de su rostro.

En la época Antigua se miró al trabajo con desdén, fue objeto del desprecio de la sociedad incluso de los grandes filósofos, en el fiel reflejo del pensamiento dominante consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres por lo que su desempeño quedaba a cargo de los esclavos que eran considerados como cosas o como bestias. Las personas, los señores, se dedicaban a la Filosofía, la política y la guerra.

Durante el régimen corporativo, en la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a los hijos la relación con la tierra o con la corporación, haciéndose acreedores a enérgicas sanciones cuando intentaban romper el vínculo heredado.

El 12 de marzo de 1780 con el edicto de Turgot, que pone fin al sistema corporativo en Francia, se postula la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre. Posteriormente en las declaraciones francesas (1789) y mexicana de Apatzingán (1814) se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

Por su parte Carlos Marx equipara al trabajo con una cosa que se pone en el mercado; indica que la fuerza de trabajo es una mercancía, como el

azúcar. A la fuerza de trabajo se le mide con el reloj, al azúcar se le mide con la balanza.

Para este autor el trabajo enajena al hombre, éste no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón; de ahí la lucha por eliminar de las relaciones de la producción la explotación del hombre por el mismo hombre.

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919) se afirma que: “el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948.⁷

Vázquez Vialard sostiene que: “El trabajo es la acción del hombre desplegada para dominar la naturaleza y con ello obtener una reducción del racionamiento a que la somete aquélla. También puede considerárselo (sic), desde otro punto de vista, como una colaboración humana en la obra creadora de Dios.”⁸ Tanto la tarea Manual como la intelectual, presentan dos fases: una interior (aspecto psicológico) otra exterior que hace la vida social, a la economía, que se halla sujeta a la virtud de la prudencia.

⁷ Cfr. DESARROLLO JURÍDICO INTEGRAL, Diccionario Jurídico 2000, cd-rom, versión para windows 98.

⁸ Cit. por RUBINSTEIN, Santiago José. Diccionario de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1983, pag. 210.

Por su parte Mario de la Cueva al referirse a la naturaleza y los fines del estatuto laboral considera que éstos “...no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad.”⁹ Este autor hace hincapié en que si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a salarios.

Desde mi punto de vista el trabajo es la energía humana, ya sea física o intelectual, aplicada a un fin determinado, mediante la cual, el ser humano pretende asegurar su existencia, pues de ella se valdrá para conseguir el sustento y satisfacer sus necesidades físicas, sociales y culturales.

1.1.2 Trabajador

Para hacer referencia a este elemento subjetivo de la relación de trabajo nos avocamos a las palabras de Mario de la Cueva que dice “el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral”¹⁰, lo que remite a la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 8º define al trabajador como “...la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”, al respecto este autor comenta “el solo hecho de la prestación

⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13º ed, Ed. Porrúa, México, 1993, pag. 162

¹⁰ Ibidem pag. 153

de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo”¹¹, asimismo hace hincapié en que anteriormente la ley de 1931 sólo se refería a la *persona*, sin señalar si ésta era física o jurídica, lo que permitía el contrato en equipo, mismo que constituía una fuente de explotación para el trabajador.

Por lo que se refiere al “trabajo subordinado”, De la Cueva habla de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, haciendo así una distinción de dos formas de trabajo: aquella donde el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

Para complementar lo anterior transcribimos las palabras de Climent Beltrán como sigue:

*El concepto de “trabajador” es de medular importancia porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral. En torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, que, inicialmente orientado hacia la protección del obrero industrial, fue ampliando su órbita hasta comprender al trabajador intelectual, el profesionista, el técnico y el alto empleado, cuyas relaciones de trabajo, antes reguladas por el Derecho Civil o Mercantil, fueron absorbidas de manera paulatina por el Derecho Laboral; y todavía se suscitan frecuentes dudas, en los llamados ‘casos frontera’, para dilucidar el régimen jurídico aplicable a situaciones de trabajo que no aparecen claramente enmarcadas en alguno de los campos del Derecho*¹².

¹¹ *Íbidem* pag. 154

¹² Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 1) . pag.51

Más aún, esta evolución dinámica del Derecho del Trabajo acusa en la actualidad una tendencia ambivalente, de sorprendentes proyecciones sociológicas y jurídicas; pues de un lado mantiene y acrecienta su contenido clasista, se generaliza, extendiendo e intensificando su tutela entre las masas obreras en el campo del derecho colectivo, y a la vez, otorga proyección jurídica a profesiones, actividades y situaciones desligadas del sentido clasista originario, como el inventor, el científico, el artista y el trabajador accionista, cuya tutela no es aplicable ya en función de un derecho de clase, puesto que algunos de estos trabajadores se hallan en un nivel económico igual o superior al de sus empresarios, sino que responde a un principio con fuerza de sustentación propia, el derecho al patrimonio del trabajo, en cualquier esfera lícita del esfuerzo humano.

1.1.3 Patrón (empleador)

Vocablo que proviene del latín *patronus*, que significa defensor, protector, amparador, el Diccionario de la Real Academia en una de sus acepciones lo define como la “persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos”¹³

El Diccionario de Rubinstein define este término como: “Persona física o jurídica que necesita de un trabajador. Requiere la prestación referida, en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo o en la relación laboral. Comúnmente es conocido como patrón cuando se trata de

¹³ Diccionario de la Real Academia Española, op. cit. (en nota 6).

una persona física y como empresa, cuando se trata de una persona jurídica.”¹⁴. Quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su establecimiento comercial o industrial.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 10º define al patrón como: “...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. En relación con la definición legal, Climent Beltrán comenta: “La expresión ‘que utilice los servicios’ debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que se beneficie del servicio; por lo que, de acuerdo con esa interpretación de la Suprema Corte, cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado.”¹⁵ Dicha característica distingue la calidad del patrón, en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.

Para efectos del presente estudio se considera que el término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como “empleadores” usado por la Organización Internacional del Trabajo, que se propone establecer dentro de la Ley Federal del Trabajo o el de “empresarios”, pues como el mismo Climent nos dice “no todos los empleadores son verdaderos patronos, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios”¹⁶, ya se trate de persona física –como en el servicio doméstico, o el

¹⁴ RUBINSTEIN, Santiago J., op. cit. (en nota 8) pag.82, 153.

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 1) pag.58

¹⁶ Idem.

profesionista respecto a su personal auxiliar-, o de persona moral – asociaciones sin fin lucrativo, sindicatos, organismos de beneficencia y culturales-, que también tienen el carácter de patrón respecto de trabajadores asalariados a su servicio. Y aun en lo casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo “patrón”, pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón, donde cambia éste y subsiste la empresa.

1.2 Teoría de los derechos adquiridos

Según Merlin, “una ley es retroactiva cuando destruye o restringe un derecho adquirido bajo el imperio de una ley anterior. No lo es en cambio si aniquila una facultad legal o una simple expectativa.”¹⁷ La tesis gira alrededor de tres conceptos fundamentales, a saber: el de derecho adquirido, el de facultad y el de expectativa.

“Derechos adquiridos son aquellos que han entrado en nuestro dominio y, en consecuencia, forman parte de él y no pueden sernos arrebatados por aquel de quien los tenemos”.¹⁸ Algunas veces la ley no crea derechos en nuestro favor, sino que nos concede determinadas facultades legales, que sólo se transforman en derechos al ser ejercitadas.

¹⁷ Cit. por BONNECASE, Julián, cit. por GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, 42ª ed., Ed. Porrúa, México, 1991, pag.390.

¹⁸ cit. por Ibidem, pag. 390

“Con las facultades otorgadas por la ley sucede lo propio que con las concedidas por los individuos. Mientras no asumen la forma de derechos contractuales, son siempre y esencialmente revocables”¹⁹. Lo que nos lleva entonces a saber que se entiende por expectativa. “La esperanza puede derivar de la voluntad más o menos contingente del hombre, o de una ley que en todo momento puede ser derogada por su autor. O bien, deriva de un testamento cuyo autor ha fallecido o, por último de un contrato.”²⁰

La tesis de Paul Roubier²¹ habla de dos supuestos en que las normas legales tienen efecto retroactivo:

- a) Sobre hechos consumados bajo el imperio de una ley anterior (*facta praeterita*)
- b) Sobre situaciones jurídicas en curso, por lo que toca a los efectos realizados antes de la iniciación de la vigencia de la nueva ley (*facta pendentia*).

En caso de consecuencias no realizadas de un hecho ocurrido bajo el imperio de la ley precedente, la nueva no tiene efecto retroactivo sino inmediato.

En cuanto a la supervivencia en materia de contratos nos dice: “Los contratantes que vinculan a él (contrato) sus intereses, saben qué pueden esperar del juego de las cláusulas expresas del acto, o incluso de la ley. Es evidente que la elección hecha por las partes sería inútil si una nueva ley,

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

²¹ citado por Ibidem, pag. 394

modificando las disposiciones del régimen en vigor el día en que el contrato fue concluido, viniese a echar por tierra sus previsiones.”²²

Esta doctrina coincide esencialmente con la de Planiol, quien formula su noción de retroactividad como sigue: “Las leyes son retroactivas cuando vuelven sobre el pasado, sea para apreciar las condiciones de legalidad de un acto, sea para modificar o suprimir los efectos ya realizados de un derecho. Fuera de estos casos no hay retroactividad y la ley puede modificar los efectos futuros de hechos o de actos incluso anteriores sin ser retroactiva.”²³

García Máynez critica la expresión de Roubier “efectos realizados”, pues la realización de una consecuencia jurídica es un mero hecho, y lo único que una ley puede modificar o suprimir son los derechos u obligaciones derivados de la realización de un supuesto jurídico, mas no el hecho del ejercicio o del cumplimiento de estas facultades y deberes.

Con base en la teoría de Roubier, Mario de la Cueva²⁴ cita una jurisprudencia que crea una doctrina propia del derecho del trabajo, diciendo: “las leyes de trabajo son de aplicación inmediata y rigen la vida y los efectos de las relaciones de trabajo, de las ya formadas y de las futuras, a partir de su vigencia, [tesis con la cual coincidimos pero sin perder de vista que el derecho del trabajo] es un luchar incesante para superar las condiciones de trabajo y de vida de los hombres”.²⁵

²² idem

²³ Planiol, Alberto, cit. por idem.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. (en nota 9), pag.150

²⁵ idem

1.3 Condiciones de trabajo.

Para comenzar con lo referente a las condiciones de trabajo nos apegamos a lo manifestado por De la Cueva, quien las define como: “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.”²⁶

Este autor considera que las normas sobre las condiciones de trabajo, constituyen uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, es decir, la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, “el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su finalidad, aseguran de manera inmediata la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.”²⁷ Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura.

Contrario a lo que sostiene De la Cueva, se encuentra el Dr. Néstor De Buen Lozano, quien señala que:

“...el estudio de las condiciones de trabajo constituye en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del 'objeto

²⁶ DE LA CUEVA, Mario op. cit. (en nota 9) pag.266

²⁷ Idem

*posible', como elemento esencial de la relación de trabajo., [puntualizando que de la Cueva, hace su definición en un sentido "social", pero limitado en cuanto que expresa solo el punto de vista de los trabajadores.] las condiciones de trabajo también implican prerrogativas patronales, pues existen prestaciones limitadas, como en el caso de la participación de utilidades y que también los patrones gozan de determinadas garantías".*²⁸

1.3.1 Jornada de trabajo.

En palabras de Mario de la Cueva entendemos por jornada de trabajo:

*"...no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiese estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal (...) el simple transcurso del tiempo no es una prestación del hombre, la del trabajador no podía ser sino una cantidad determinada de energía de trabajo, la que podía desarrollarse en siete u ocho horas..."*²⁹.

Este autor comenta que mientras no se preste un trabajo efectivo durante ese número de horas, no podrá decirse que el trabajador cumplió su prestación, pues el deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, señalando que la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa.

En realidad la idea de jornada sólo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley mexicana. Hacerlo de otra manera supondría olvidar que la delimitación de la jornada

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, t.II, 12ª ed., Ed. Porrúa, México 1998 pags.149, 150.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario op. cit. (en nota 9) pag.273

tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento y estos se verían perjudicados por un criterio de jornada “efectiva” que prolongaría injustificadamente, la presencia del trabajador en el lugar de trabajo. Por otra parte la aplicación rigurosa del principio obligaría a controlar el tiempo de trabajo en forma individual en términos que además de resultar ineficaces serían hasta ridículos.³⁰

1.3.2 Días de Descanso

Esta institución tiene como finalidad defender mejor la salud de los trabajadores, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

Los días de descanso son de dos especies: el descanso semanal y el descanso conmemorativo, al que la Ley, siguiendo el lenguaje consuetudinario denomina descanso obligatorio.

a) Descanso semanal:

La fracción cuarta de la Declaración de derechos sociales dice que “por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador de un día de descanso, cuando menos”³¹. Esta norma contiene como lo menciona en sus palabras finales, un haz de mínimos constitucionales, que tienen como finalidades: la primera, a la que podemos llamar inmediata, de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso

³⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor op. cit. (en nota 28) pag. 158

³¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. (en nota 9) pag. 286

para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura. La Ley obliga al patrón a pagar a los trabajadores el importe de un día de salario en el de descanso

“Por regla general ‘se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo’(art.71 LFT), una disposición que deriva de una vieja tradición que viene del cristianismo, concediendo a los trabajadores que presten sus servicios en día domingo, una prima de veinticinco por ciento, por lo menos, del salario de los días ordinarios.”³²

Aún cuando en la Exposición de Motivos no se haga referencia alguna a la razón que se tuvo para que, en forma preferente, el descanso semanal se efectúe el domingo, en realidad ello se hizo por la costumbre social que se vincula entre otras cosas, a la posibilidad de que la familia se reúna, dado que las escuelas también cierran los domingos. Además en esas fechas se presentan espectáculos masivos (fútbol, toros, béisbol, etc...) por regla general al alcance de la economía de los trabajadores que así tienen oportunidad de presenciarlos.

b)Descanso obligatorio:

El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los

³² Idem

trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora.³³

El primero de enero, no tiene, en realidad, más que una razón social de ser. La fiesta tradicional de fin de año no debe quedar limitada por la necesidad de presentarse el trabajador a laborar de inmediato. De todas maneras tiene, al mismo tiempo, un valor religioso.

El día cinco de febrero conmemora, la fecha más importante dentro de nuestra historia de la legislación de trabajo, esto es, la promulgación en Querétaro en 1917, de la Constitución que contiene, en su artículo 123, la primera Declaración de derechos sociales en la historia.

El veintiuno de marzo recuerda el nacimiento de Benito Juárez, el año de 1806.

El día primero de mayo, día internacional del trabajo, evoca la huelga general del año 1886, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos de Norteamérica, que culminó con la pena de muerte impuesta a los líderes Augusto Spies, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer, y George Engel, la prisión, perpetua para Miguel Schwab y Samuel Fielden y por quince años para Oscar W. Neebe. Luis Lingg evitó la horca suicidándose en su celda.

La iniciación de la guerra de Independencia, en 1810, es recordada el dieciséis de septiembre.

El veinte de noviembre conmemora el inicio, en 1910, de la Revolución.

El veinticinco de diciembre atiende a la única fiesta sólo religiosa que observa la ley.

Por último, el día electoral constituye un agregado más, absolutamente discutible, a nuestro pertinaz esfuerzo por trabajar lo menos posible.

³³ Ibidem, pag.288

La obligatoriedad de estos descansos queda matizada, sin embargo por la posibilidad de que previo acuerdo entre los patrones y los trabajadores o, en su defecto, por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinados trabajadores presten servicios.³⁴

1.3.3 Salario

El Diccionario de la Real Academia lo define como “paga o remuneración regular. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.”³⁵

“La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.”³⁶

El Dr. De Buen nos muestra la problemática que existe para establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia económica, la psicología y el derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes. Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc. Desde el punto de vista psicológico, el

³⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, op.cit.(en nota 28), pag.190

³⁵ Diccionario de la Real Academia Española, op. cit. (en nota 6)

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28) pag.199

salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social. Los conceptos de desarrollo, subdesarrollo, producto nacional bruto, etc., si bien se entienden característicos de la ciencia económica, por otra parte reflejan, en lo esencial, un modo de vida social.³⁷

La Ley Federal del Trabajo vigente en México desde 1970 en el artículo 82 menciona que: “es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo”. En ese deber en que se apoya podría encontrar fundamento, inclusive una concepción socialista. Ahora bien, su sentido social podría aparecer expresado en mejores términos aún en el artículo 3° que exige que a cambio del trabajo se proporcione “un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

El artículo 82 de la Ley vigente, introdujo una significativa modificación al correlativo artículo 84 de la Ley de 1931, el cual decía: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo”.

En la definición actual encontramos dos aspectos fundamentales:

a) no se limita al salario contractual, estático, que puede inmovilizarse dentro de la estipulación formal, sino que atiende al salario real dinámico, que emerge de la relación de trabajo;

³⁷ Cfr. Idem

b) El salario se desdobra en dos dimensiones; una es el salario estricto, como contraprestación de los servicios prestados, que se agota en el pago inmediato de la percepción asignada: la otra comprende “todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del trabajador”.(Apéndice al Semanario Judicial, noviembre 1965. 5ª parte, p.143). En dicha tesis, que quedaría actualizada si substituimos contrato de trabajo por relación de trabajo, se flexiona el concepto de salario contenido en el artículo 82, para adoptar como consecuencia del propio precepto, su acepción cabal ‘Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, *incluyendo todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo*’.”³⁸

“La determinación de su grado efectivo –según Carlos Marx- se dirime exclusivamente por la lucha incesante entre el capital y el trabajo; el capitalista pugna constantemente por reducir los salarios a su mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiona constantemente en el sentido contrario.”³⁹

Estamos de acuerdo en que la concepción moderna del Derecho del Trabajo, tiende a superar esa tesis marxista teniendo en cuenta, por un lado, que la lucha de clases ya no se polariza entre clases estratificadas, sino que se manifiesta un cambio, a veces dinámico, en el status social, teniendo acceso los trabajadores al sector empresarial, y a la inversa, los pertenecientes a la pequeña industria, pueden proletarizarse por falta de recursos económicos competitivos.

³⁸ Cfr. Ley Federal del Trabajo, op.cit. (en nota 1) pags.167-168

³⁹ cit. por idem

1.4 Antigüedad

El Diccionario de la Real Academia en una de sus acepciones define este término como: “el tiempo que alguien ha permanecido en un cargo o empleo.”⁴⁰

La definición más precisa la encontramos en la siguiente tesis jurisprudencial:

Antigüedad, generación de derechos de. La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicios por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral, y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral.

Amparo directo 3798/82, Altos Hornos de México S.A., 14 de febrero de 1983. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1983, Cuarta Sala, p. 6.

Néstor De Buen comenta esta tesis diciendo que: “... en la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción. Salvo que se acuerde la terminación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.”⁴¹

“El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tiempo antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dio una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del derecho del trabajo y

⁴⁰ Diccionario de la Real Academia Española, op. cit. (en nota 6)

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor op. cit. (en nota 28) pag. 355.

de la importancia de los contratos colectivos como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la Constitución y en la Ley.”⁴²

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo eleva la antigüedad en el trabajo a la categoría de derecho:

“Los trabajadores de planta y los mencionados en artículo 156 [es decir, los que prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa] tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.”

El mismo artículo 158 contiene el procedimiento para la determinación de la antigüedad de cada trabajador:

a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono debe formar el cuadro general de las antigüedades;

b) El cuadro de las antigüedades puede formarse en cada establecimiento o en la empresa como unidad total. La Ley abrió las dos posibilidades, a fin de que los sindicatos y la empresa decidan lo que convenga en cada caso;

c) El cuadro debe dividirse por categorías, según las profesiones y oficios;

d) Formado el cuadro, la comisión debe ordenar su publicación;

⁴² DE LA CUEVA, Mario op. cit. (en nota 9) pag.411

e) Los trabajadores inconformes pueden formular observaciones ante la misma comisión y recurrir su resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.4.1 Derechos derivados de la Antigüedad

La antigüedad es un hecho. “No constituye un derecho, aun cuando la ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho ‘antigüedad’. De ahí ha nacido por imprecisión del lenguaje, la expresión: ‘mi derecho de antigüedad’ que, en realidad significa ‘el o los derechos que derivan de mi antigüedad’”.⁴³

El catálogo de estos derechos es muy amplio, de acuerdo a la ley, sin embargo considero acertada la siguiente clasificación del Dr. De Buen:

- a) Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción (art. 123 constitucional, Apartado “A”, fracc. XXII y arts. 49 y 50-II de la ley).
- b) Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón que debe importar tres meses de salarios y veinte días de salario por cada año de servicios prestados. (art. 52).
- c) Vacaciones (art. 76). El número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad vacaciones más prolongadas.

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag. 355.

- d) Constancia de servicios. Los patrones están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, y en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios. (art. 132-VII y VIII y 158).
- e) Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación. Los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: que se trate de vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración (arts. 159 y 160).
- f) Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, por faltas leves. (art. 161)
- g) Prima de antigüedad.(arts. 54, 162, 436 y 439) Doce días por año, estableciendo un tope equivalente al doble del salario mínimo de la zona económica que corresponda al lugar de prestación del trabajo.
- h) Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje o la no aceptación del laudo implican una responsabilidad, consistente en el pago de tres meses de salario y las prestaciones por antigüedad mencionadas en las dos primeras fracciones del artículo 50.⁴⁴

⁴⁴ Cfr. *Ibidem* pags. 356-370

1.5 Principios del Derecho del Trabajo

Los tratadistas del Derecho del Trabajo enumeran una diversidad de principios aplicables en cuestiones individuales, colectivas o procesales, pero para efectos de este estudio consideramos que quien presenta una visión general de estos principios es Américo Pla Rodríguez, por lo que a continuación expondré los principios que refiere.

1.- Principio protector: “Se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.”⁴⁵

Dentro de este principio podemos encuadrar, para su estudio, tres reglas principales que nos permitirán comprender de forma más clara, su aplicación en el derecho positivo y son las siguientes:

a) *In dubio pro operario*: “Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.”⁴⁶

b) *Norma más favorable*:

“Determina que en el caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable,

⁴⁵ PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios de derecho del trabajo, Edit. M.B.A., Uruguay, 1975, pag.31.

⁴⁶ *Ibidem*, pag.47.

aunque no sea la que hubiese correspondido, de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas (...) Principio solar del derecho del trabajo contemporáneo, capaz de poner en movimiento toda la inmensa estructura social"⁴⁷

La siguiente jurisprudencia nos muestra como recoge nuestro derecho positivo, las reglas anteriores:

PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO". INTERPRETACION FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTICULOS 6o. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACION DE LAS PRUEBAS. En la valoración de la prueba no predominan los principios de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y de "in dubio pro operario", establecidos en los artículos 6o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, ni el de la mayoría, sino el de la lógica. En efecto, el artículo 6o. del ordenamiento legal en cita prevé el principio de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador, al establecer que: "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia." El artículo 18 de la ley laboral en mención, contiene el reconocido principio de "in dubio pro operario" al establecer que en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Los preceptos indicados se refieren a la aplicación inmediata de las normas laborales y a la duda sobre su interpretación por los tribunales en beneficio del trabajador, mas no a la valoración de las pruebas, y en consecuencia no puede legalmente considerarse que si las pruebas ofrecidas no forman convicción, cuando menos crearon una situación de duda, y ante ella la Junta debe estar a lo más favorable al trabajador en términos de los artículos 6o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, porque no es esto lo que tales preceptos establecen.

⁴⁷ Idem.

Amparo directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elias Gallegos Benítez.

- c) *Condición más beneficiosa*: “Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva forma que ha de aplicarse.”⁴⁸

Esta regla aparece en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 56 y 57 de la siguiente forma:

“Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”

“Art. 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.”

2.- Principio de irrenunciabilidad de derechos: “La no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral”.⁴⁹

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo estipula que: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”

⁴⁸ Idem

⁴⁹ Ibidem, pag. 71.

Los especialistas coinciden en considerar los Contratos Colectivos de Trabajo como una fuente formal especial de Derecho del Trabajo pues se constituyen por un conjunto de normas jurídicas con carácter individualizado, toda vez que es posible identificar a los sujetos de la relación jurídica laboral.

Como veremos infra, la flexibilización de las condiciones de trabajo han afectado los derechos adquiridos a través de la negociación colectiva.

3.- Principio de continuidad de la relación laboral: “Tendencia actual del Derecho del Trabajo de atribuirles la más larga duración de la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.”⁵⁰

El artículo 35 dice: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Los artículos 36 a 38 fijan la esencia de la fórmula al señalar limitativamente la hipótesis de relaciones para obra o por tiempo determinado, lo que implica la imposibilidad de una aplicación analógica. Por último el artículo 39 cierra el círculo diciendo que “si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

4.- Principio de la Primacía de la Realidad (contrato-realidad).- “... primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más

⁵⁰ Ibidem, pag. 144

que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o que luzca en documentos, formularios, instrumentos de contralor”⁵¹.

Al respecto De la Cueva sostiene: “...la realidad de la prestación de un trabajo no puede ni destruirse ni aherrojarse por un acuerdo de voluntades lejano, pues la realidad no se niega por una declaración.”⁵²

5.- Principio de la razonabilidad:

Este principio se encuentra estupendamente enunciado por Pla Rodríguez de la forma siguiente:

“Afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. ...Se trata como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento, donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y sobretodo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.”⁵³

Como podemos observar de las palabras de este autor se desprende que existen aspectos elásticos en el derecho del trabajo, dado el carácter dinámico de la relación laboral, mismo que debe desarrollarse atendiendo a la lógica y a los principios de la conciencia humana.

⁵¹ Ibidem, pag. 234.

⁵² DE LA CUEVA, Mario, op. cit. (en nota 9) pag. 195

⁵³ PLA RODRÍGUEZ, Américo, op. cit. (en nota 45), pag. 260,261

Un ejemplo de la forma en que es aplicado este principio en nuestro derecho positivo se encuentra en la siguiente jurisprudencia:

Horas Extras. Reclamaciones inverosímiles. Cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.

Contradicción de tesis 35/92. Entre las sustentadas por el Primer y Octavo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo. 12 de abril de 1993. Tesis de jurisprudencia 20/93.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 65, mayo de 1993, p. 18.

6.- Principio de la buena fe: Este principio se encuentra relacionado con el principio de rendimiento no en cuanto a la producción sino a la productividad. "...se procura señalar el deber de acrecentar, no tanto el resultado global –que está determinado por múltiples factores que escapan al contralor de las partes- como la eficacia de los esfuerzos realizados en función de los medios empleados (...) proporcionalidad entre el esfuerzo y el resultado, más que una mera cuantificación de los resultados” Más cualitativo que cuantitativo. Por lo tanto el trabajador tiene la obligación de rendir en el trabajo.

Tomando en consideración lo anterior, podemos partir del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe y entre las

exigencias de la misma se encuentra la de poner el empeño normal en el cumplimiento de la tarea encomendada. Por otro lado, el empleador tiene que cumplir legalmente sus obligaciones, es decir, el pago de todas aquellas prestaciones que corresponden al trabajador por haber realizado su labor.

1.5.1 Jornada Humanitaria

“La Declaración de Derechos Sociales está impregnada de sentido humano, y en aplicación de él pasó sobre el principio de la jornada máxima de ocho horas y creó lo que ya debe denominarse la jornada humanitaria.”⁵⁴

Se atribuye a Roberto Owen –según el Dr. Néstor De Buen- el haber sido el primero que intentó en su factoría del New Lamark, el establecer una limitación de la jornada de trabajo. Después de él, a nivel de organizaciones sindicales y aún de programas políticos, especialmente en Alemania, se insistió, cada vez con mayor énfasis, en la fijación de la jornada máxima. En la Declaración de principios de la Segunda Internacional” (Paris 1889), se propone la fijación de una jornada máxima de trabajo de 8 horas para los adultos y de seis horas para quienes tuvieran de 14 a 18 años. No debe dudarse que en la decisión de quienes propusieron los principios fundamentales se encontraban presentes los acontecimientos del 1º de mayo de 1886 que reflejan la lucha de los obreros norteamericanos por la implantación de la jornada de ocho horas.

⁵⁴ Ibidem, pag.275

Nuestra Constitución de 1917, reflejando aquellos antecedentes y el muy inmediato de la huelga de Cananea, incluyó en la primera fracción del artículo 123 la disposición que establece la duración máxima de la jornada en ocho horas.⁵⁵

La idea de jornada humanitaria en nuestra Constitución reside en la frac. XXVII, inciso “a” del artículo 123.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 5º recoge este principio de la siguiente forma:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ...III: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

Las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica resuelven que la jornada humanitaria no puede ser mayor que la máxima de ocho horas, porque esto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima. En consecuencia, entendemos por jornada inhumana la fijada por el trabajador y el patrono y la consignada en los contratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

De la Cueva hace hincapié en que: “...no era posible definir el concepto de jornada notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, ni

⁵⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28) pag. 160

podía tampoco introducirse una enumeración siquiera enunciativa, por lo que decidió dejar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión de los casos concretos que se les presenten.”⁵⁶

Desde luego debemos tomar en cuenta que la resolución no será arbitraria, porque faltarían las Juntas a su función y violarían las normas constitucionales y legales; por lo contrario, habrán de considerar las circunstancias que concurren, tales como el peligro para la salud y la vida, el exceso de energía requerida en comparación con otros trabajos, la tensión nerviosa a que se encuentre sometido el trabajador, y otras semejantes; algunas bases importantes son los reglamentos de trabajo peligrosos, las recomendaciones de la medicina del trabajo y las legislaciones de otros pueblos, porque el problema es principalmente científico.

1.6 Flexibilidad.

Del latín *flexibilitas*, según el Diccionario de la Real Academia Española, “que tiene cualidad de flexible”, es decir, “que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas. Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades”⁵⁷.

La flexibilidad en el Derecho del Trabajo es un concepto con muchas interpretaciones y dimensiones. No existe un solo modelo, sino una amplia

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, op.cit.(en nota 9) pag.275

⁵⁷ Diccionario de la Real Academia Española, op. cit. (en nota 6).

variedad que se está continuamente adaptando a las circunstancias de cada empresa y de sus trabajadores.

La flexibilidad del trabajo es definida por Diez de Castro como: “la capacidad que tienen las empresas de adaptarse a los cambios en su medio empresarial, desarrollando nuevas estructuras y comportamientos.”⁵⁸ De la misma definición se desprende que la empresa será tanto más flexible en este sentido, cuanto más pueda anticiparse a los cambios en el entorno y tomar las medidas transformadoras precisas. Por el contrario, la empresa será más rígida cuanto menos pueda prever los movimientos en su entorno y menor capacidad posea para realizar transformaciones en las variables básicas de gestión.

Muneto Ozaki entiende por flexibilidad del mercado laboral la capacidad de una empresa de: “i) ajustar el nivel y el calendario de insumos de trabajo a los cambios de la demanda, ii) modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago, y iii) emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda.”⁵⁹ La capacidad de una empresa para alcanzar estos objetivos aumenta normalmente cuando se introducen cambios en los contratos de empleo, el tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración o la organización laboral.

De la Garza sostiene que la flexibilidad expresa: “la capacidad de respuesta del sector laboral ante la reestructuración del aparato productivo o

⁵⁸ DIEZ DE CASTRO, José, “Flexibilidad Numérica en las empresas: El trabajo a tiempo parcial en Galicia”, *Revista Gallega de Economía*, vol.10, núm.2, España, 2001, pags. 2-3

⁵⁹ OZAKI, Muneto, *Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado*. Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2000, pag.2.

en las condiciones de trabajo”⁶⁰; la flexibilidad salarial, la movilidad en el empleo, la movilidad profesional y la movilidad geográfica de la mano de obra, constituyen las dimensiones que determinan la flexibilidad laboral desde el punto de vista macroeconómico. Desde el punto de vista microeconómico, los requerimientos de flexibilidad derivan de los cambios tecnológicos, de la apertura comercial y de los cambios en organización del trabajo, hechos que los llevaron a concluir en la conveniencia de constituir la empresa flexible.

No hay una sola concepción ni tampoco una sola experiencia. Lo que en la ideología se presenta como parte de un nuevo sentido común –lo rígido va en contra de la eficiencia y la competitividad, es necesario por tanto flexibilizar el trabajo- en la realidad de las relaciones laborales de las empresas aparece como mezclas derivadas de concepciones a veces contradictorias. Es el caso sobre todo de la flexibilidad neoclásica del mercado de trabajo que no mira al interior de los procesos productivos, que reduce la fuerza de trabajo en términos de precios y que implica la idea de flexibilidad como desregulación para permitir la acción asignadora del mercado.

Tomando en cuenta las definiciones anteriores y ante la problemática que se presenta sobre este término, nos atrevemos a puntualizar que la flexibilidad consiste en la capacidad que tienen los sectores productivos trabajador y empresa, para despojarse de esa rigidez existente en sus lineamientos, ya sea por causas legales, contractuales o consuetudinarias,

⁶⁰ DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, La flexibilidad del Trabajo en México: Una visión actualizada, Institute of Latin American and Iberian Studies, E.U.A., 1998, pag.2.

mediante la implantación de nuevas modalidades en la organización, formas de contratación o diversidad de condiciones de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y combatir el desempleo para hacer frente a la crisis económica, demográfica y social que se presenta en nuestros días.

1.6.1 Empleo Flexible (flexibilidad numérica):

Entendemos por empleo flexible toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo y no tenga una duración indefinida. A veces se conoce con el nombre de empleo atípico (de Grip y cols., 1997; Delsen 1995⁶¹), empleo eventual (Belous, 1989⁶²) o empleo precario (Treu, 1992⁶³), aunque a menudo hay diferencias en las definiciones precisas dadas por los diversos autores a estas distintas expresiones.

A continuación se indican los principales tipos de empleo flexible, si bien las definiciones jurídicas precisas que se dan a cada uno de ellos varían ampliamente según los países, como se desprende de la opinión de Muneto Ozaki:

- empleo a tiempo parcial: todo empleo que prevea un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la norma nacional;
- empleo temporal: todo empleo de duración fija para obtener una cantidad de producto determinado, incluido el organizado mediante agencias de trabajo temporal;

⁶¹ citados por OZAKI, Muneto, op.cit. (en nota 59) pag.6

⁶² idem.

⁶³ idem.

- empleo eventual: el empleo de carácter irregular o intermitente;
- empleo en el marco de contratos de capacitación: una combinación de capacitación y empleo incluido el aprendizaje;
- empleo estacional: empleo intermitente durante una época determinada del año.

Aunque cada una de las categorías son ejemplos de “empleo precario” (es decir, trabajos que no suponen una relación a largo plazo e ininterrumpida entre empleador y empleado), el empleo a tiempo parcial puede ajustarse a las mismas modalidades y condiciones que las formas de empleo “normal” o “regular” (si bien con reducciones proporcionales de los salarios y de determinadas prestaciones con el fin de tener en cuenta que se trabaja un menor número de horas). De este modo, en la legislación y en los convenios colectivos, el trabajo a tiempo parcial recibe un trato que oscila entre el que se da al trabajo a tiempo completo y la total exclusión de muchas formas de protección.

Además de las formas de empleo flexible que se acaban de mencionar, se está extendiendo rápidamente la contratación exterior o subcontratación como instrumento para aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo. Aunque la contratación exterior no supone una relación de empleo en términos estrictos, puede desempeñar la misma función que el empleo flexible al facilitar a los empleadores una alternativa al empleo normal, a tiempo completo e indefinido.⁶⁴

⁶⁴ Cfr. OZAKI, Muneto, op. cit (en nota 59) pags. 6-17

1.6.2 Flexibilidad salarial

Ozaki Muneto describe la flexibilidad de remuneración desde el punto de vista de empleadores y gobierno "...consiste en esencia en condicionar los salarios a las variaciones de productividad individual y colectiva y a las presiones competitivas de los costos ejercidas por los mercados."⁶⁵

El autor centra los debates en tres aspectos:

a) En lo que respecta al salario mínimo, a menudo se afirma que constituye un obstáculo para la creación de puestos de trabajo, en especial para los jóvenes y los solicitantes de empleos del sector estructurado poco calificados, ya que impide que los empleadores contraten a trabajadores pagándoles salarios más bajos.

b) La vinculación de la remuneración al rendimiento se considera un medio de motivar a los trabajadores y aumentar la productividad general de la empresa.

c) Por último se considera que la indización del salario reduce la reacción del mercado laboral ante las variaciones de la oferta y la demanda de mano de obra creando una rigidez a la baja de los salarios reales.⁶⁶

⁶⁵ Ibidem, pag.17

⁶⁶Cfr. ibidem pag.18

1.6.3 Flexibilidad del tiempo de trabajo.

- Trabajo a tiempo parcial. Un trabajo que ocupa menor tiempo que la jornada “normal” dentro de un sector. La mayoría de este tipo de trabajadores son mujeres lo que facilita la contratación y aumenta la productividad.
- Trabajo compartido. Un mismo trabajo es compartido por dos o más personas dividiendo el sueldo y los demás beneficios en proporción al número de horas trabajadas. Se convierte así en una modalidad del trabajo a tiempo parcial.
- Horario flexible. El trabajador, dentro de unos límites tiene capacidad para distribuir su horario de trabajo. Debe realizar un número de horas habitual pero puede distribuirlas según su conveniencia dentro de un intervalo horario y respetando algunas condiciones.
- Cómputo anual de horas trabajadas. El empleado debe realizar un número de horas determinado al año, pero sobre una base horaria semanal o mensual. Los horarios pueden variar para adaptarse a los picos de demanda sin necesidad de acudir a contrataciones o a horas extraordinarias. Por lo general los acuerdos con este fin prevén que los trabajadores reciban un sueldo de manera regular. Permiten, así mismo, repartir mejor el tiempo entre el trabajo y el ocio. A los empresarios les ofrece una mayor flexibilidad a la hora de organizar la producción, suprimiendo el pago de horas extraordinarias

- Jornada diaria flexible. La jornada diaria puede variar en número de horas. El ajuste entre trabajo y demanda es así perfecta.
- Trabajo por trimestres. El trabajador tiene un contrato a tiempo completo o parcial, pudiendo dejar el trabajo (sin remuneración) durante uno o más trimestres al año.
- Horas extraordinarias. Son el tiempo trabajado por encima de las horas normales de trabajo pactadas contractualmente.
- Trabajo por turnos. Un mismo trabajo es ocupado, de manera sucesiva, por dos o más trabajadores dentro de un periodo de 24 horas.⁶⁷

1.6.4 Flexibilidad funcional.

Este tipo de flexibilidad es conocida como polivalencia misma que según Díez de Castro:

“...le permite a la empresa que la misma fuerza de trabajo efectúe la producción, aunque los productos o los métodos de producción cambien. Para lograr este objetivo es preciso que la fuerza de trabajo sea polivalente, es decir, que las mismas personas sean capaces de realizar actividades diferentes según se vayan produciendo necesidades diferentes en la empresa en función de los cambios mencionados.”⁶⁸

⁶⁷ Cfr. DIEZ DE CASTRO, José, op.cit. (en nota 58) pags.4-6

⁶⁸ Ibidem, pag.3

Muneto Ozaki justifica la flexibilidad cuando argumenta: “El cambio tecnológico, la demanda de bienes y servicios de alta calidad por los clientes, el aumento de la competencia mundial y una fuerza laboral más capacitada son factores todos ellos que han contribuido al aumento de la flexibilidad en la organización del trabajo.”⁶⁹ Estas mismas formas de organización laboral incluyen cambios tales como la supresión de los puestos de trabajo, la capacitación de los trabajadores en la realización de tareas múltiples y el fomento del trabajo en equipo.

En los casos en que no se ha dado mayor atención centralizada a la formación profesional para lograr la flexibilidad funcional, a veces los sindicatos han tomado la iniciativa, conscientes de la necesidad de mejorar la capacidad de sus afiliados de superar los retos de las presiones económicas en su rama de actividad.

La cuestión del aumento de las calificaciones para aumentar la flexibilidad funcional es mucho más complicada en los países en desarrollo y de reciente industrialización, en los que con frecuencia los sistemas educativos son deficientes y suelen no estar lo bastante orientados hacia la economía productiva y sus necesidades en rápida evolución. Donde existen los organismos nacionales de capacitación y certificación de aptitudes a menudo no son suficientemente valorados por las empresas ya que tienden a estar desconectados de la realidad laboral.

La reducción de los límites profesionales ha coincidido con la extensión del trabajo en equipo, ya que los trabajadores reciben

⁶⁹ OZAKI, Muneto, op.cit. (en nota 59) pag. 38

capacitación para llevar a cabo múltiples tareas en lugar de centrarse en trabajos individuales. El trabajo en equipo también ha cuestionado las líneas de demarcación tradicionales entre mano de obra y empresa, ya que a menudo los trabajadores tienen mayor oportunidad de influir en el contenido de sus puestos laborales y adoptar decisiones que antes constituían una prerrogativa de la empresa.

Este tipo de trabajo en equipo se caracteriza por un elevado grado de autonomía del grupo en lo que se refiere a seleccionar a sus miembros y directores y a asignar las tareas. También se caracteriza por la ausencia de jerarquía y un elevado grado de calificaciones laborales múltiples para que cada miembro pueda realizar varias funciones.⁷⁰

Con las anteriores aseveraciones queda demostrado que la flexibilidad del trabajo encierra conceptos diversos, por lo tanto unificarlos para su estudio, constituye el primer gran logro de esta investigación y con las características antes detalladas, no nos queda lugar a dudas de la forma en que podemos distinguir dicho fenómeno.

⁷⁰ Cfr. *Ibidem* pags. 44-47

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO

SUMARIO: 2.1 Antecedentes internacionales de la flexibilidad del trabajo. 2.1.1 La flexibilidad del trabajo en Europa. 2.1.1.1 *Ley sobre la Formación Profesional Continuada (Francia)*. 2.1.1.2 *Ley de “Recuperación Económica” (Bélgica)*. 2.1.2 La flexibilidad del trabajo en Japón. 2.1.2.1 *Toyotismo*. 2.1.2.2 *Libro Blanco sobre el Trabajo*. 2.1.3 La reforma laboral en América Latina. 2.1.3.1 *Contratos de Duración Determinada (CDD)*. 2.1.3.2 *Contratos de formación y aprendizaje*. 2.1.3.3 *Período de prueba*. 2.1.3.4 *Duración de la jornada*. **2.2 Antecedentes de la flexibilidad del trabajo en México.** 2.2.1 Globalización. 2.2.2 Neoliberalismo. 2.2.3 El sexenio de Miguel de la Madrid. 2.2.4 El sexenio de Carlos Salinas de Gortari. 2.2.5 El sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León. 2.2.6 La flexibilidad del trabajo en la industria automotriz.

En este capítulo analizaremos los orígenes de la flexibilidad del trabajo, para así explicar sus causas mediante el método histórico, lo que nos permite conocer sus efectos futuros dentro de una situación de perspectiva.

2.1 Antecedentes internacionales de la flexibilidad del trabajo.

El período de reconstrucción posterior a la guerra y los treinta años de crecimiento económico que siguieron a la terminación de la Segunda Guerra Mundial estuvieron marcados en los países industrializados por la determinación compartida de los gobiernos y de los interlocutores sociales de aprovechar la experiencia de la Gran Depresión de 1929. Se prestó la máxima atención a la estabilidad en el empleo, acompañada de ciertas garantías sociales: salarios mínimos, seguridad en el empleo, ampliación de

las prestaciones sociales, vacaciones pagadas y reducción de la jornada laboral.

Se daban entonces las condiciones necesarias para desarrollar una legislación laboral y para ampliar los “derechos adquiridos” en el campo social. La economía crecía de manera constante: la competencia económica internacional se limitaba a países que ofrecían niveles equivalentes de protección social; los márgenes de beneficios eran considerables y permitían altos niveles de inversión; y existía un consenso relativo entre empleadores y sindicatos acerca de lo que se consideraba como niveles comparables de salarios y prestaciones sociales.

La situación cambió radicalmente durante la década de 1970. Los desequilibrios que las dos crisis del petróleo de 1973 y 1979 sumieron al mismo tiempo a las economías occidentales en la recesión más grave que habían experimentado desde la década de 1930, pues hubo aumento de los precios de los productos petrolíferos, saturación de ciertos mercados, inversión industrial inadecuada y descenso de los niveles de productividad. Se vieron afectadas especialmente las industrias de la minería del carbón, la siderúrgica, la textil, la de la construcción naval, la del automóvil, en las que eran fuertes los sindicatos y se hallaban firmemente establecidos, por ello se amplió la intervención estatal para proteger a los trabajadores contra los riesgos sociales y económicos y se concedieron grandes subvenciones a empresas y sectores “insolventes”.

La continuación del desempleo a gran escala ha creado una situación en la que los trabajadores que han estado en huelga durante períodos cada

vez más largos están dispuestos a aceptar formas inestables de empleo que encajan difícilmente en las competencias de la actividad sindical, o incluso a entrar en la economía “sumergida” renunciando a la protección de las leyes laborales y de los sindicatos, mismos que ven obstaculizado su intento por defender los derechos adquiridos respecto a empleo, salarios, condiciones de trabajo y seguridad social, precisamente cuando un mayor número de trabajadores están resultando cada vez más vulnerables.

El concepto de flexibilidad ha empezado a ganar terreno en un momento en que se extiende la idea de que la vida laboral debería estar menos “reglamentada” y más diversificada, pudiendo alternar cada persona entre empleo, formación y tiempo libre según las propias necesidades. En 1976 se reconoció formalmente este concepto a escala internacional, al lanzar la OIT su Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones y el Ambiente del Trabajo (PIACT).⁷¹

2.1.1 La flexibilidad del trabajo en Europa.

Los mayores avances registrados en la implantación de nuevas formas de regulación de las relaciones laborales, han ocurrido en todo el Continente Europeo, teniendo gran significación la polivalencia en Alemania y las modalidades de trabajo a tiempo parcial que se instauraron en España. No obstante en este apartado pondremos especial atención a los ordenamientos promulgados en Francia y Bélgica, pues como se puede

⁷¹ Cfr. SARFATI, Hedva, La flexibilidad del mercado de trabajo, 5ª ed., Organización Internacional del Trabajo, Lima, 1992, pags. 11-17.

apreciar incluyen puntos convergentes con el objeto de nuestra investigación.

2.1.1.1 Ley sobre la Formación Profesional Continuada (Francia).

La ley sobre la Formación Profesional Continuada del 24 de febrero de 1984 contiene 5 innovaciones fundamentales:

Permisos individuales para la formación profesional, financiados con fondos mutuos, dentro de organismos mixtos reconocidos por el Estado, asignando una parte (al menos un 0.1%) del impuesto normal de formación del 1.1% que grava las nóminas de las empresas. Los asalariados recibirán un 80% del salario anterior, e incluso un 100% en el caso de ingresos que no lleguen al doble del salario mínimo nacional.

Derechos de consulta. El sector de la formación está sujeto a las mismas negociaciones que se aplican a los salarios y a las condiciones de trabajo. Las negociaciones no serán obligatorias si hubiere ya un convenio sectorial o nacional que abarque las áreas siguientes:

- Tipo de actividades de la formación y su orden de prioridad.
- Reconocimiento de las calificaciones adquiridas.
- Medios asignados a los representantes sindicales y a los miembros de los comités de empresa que les permitan cumplir con sus obligaciones en el campo de la formación.
- La organización de la formación y de los criterios de admisión.

- Períodos de vigencia de cualquier convenio firmado, condiciones relativas a su aplicación y periodicidad de las negociaciones posteriores.

Participación de los empleadores en el programa de formación. Los empleadores podrán firmar un contrato formal sobre el desarrollo de la formación profesional con el Estado o con las autoridades regionales al nivel de una empresa, de un grupo de empresas o del sector en cuestión, en lugar de limitar sus actividades de formación al pago de las aportaciones reglamentarias a los organismos públicos de recaudación o al Ministerio de Hacienda.

Formación de alternancia. Se basa en los contratos de “calificación profesional” y de “adaptación”, pero la ley simplemente estipula la integración social, la orientación y cursos de iniciación cuyo coste corre a cargo del Estado.

Medidas de supervisión. Se deberá dar cuenta detallada de los cursos de formación y de los honorarios ante el Estado y las autoridades regionales, cuyos funcionarios estarán autorizados para verificar los gastos realizados por los organismos de formación, así como los ingresos y gastos de los fondos del seguro de formación.⁷²

⁷² Ley num. 84-130, cit. Ibidem, pags. 463-465

2.1.1.2 Ley de “Recuperación Económica” (Bélgica)

La Ley de “Recuperación Económica” votada por el Parlamento el 22 de enero de 1985, introduce más flexibilidad en el mercado de trabajo. El capítulo sobre el empleo y la competitividad, contiene las siguientes medidas.

- Nivel de competitividad, mejorando la flexibilidad en la utilización de los factores de la producción. Este nivel será evaluado por el gobierno y cuando no se haya alcanzado, podrá conceder reducciones de las cotizaciones a la seguridad social o adoptar medidas adecuadas para reducir costes de mano de obra.

- Se prevén sanciones para las empresas que no firmen un convenio o que no logren los objetivos fijados (excepto las empresas pequeñas o las que se encuentran en mala situación, etc.), por las que se les exige que paguen al fondo de empleo una cantidad igual a la disminución del poder adquisitivo que debería haber resultado del convenio.

- Flexibilidad del derecho del trabajo. Este es el título de la sección IV de la ley, que prevé una serie de posibles modificaciones en el contrato de trabajo.
 - Mayor flexibilidad al conceder contratos de “sustitución”, cuando se reemplaza a un trabajador cuyo contrato haya sido suspendido, eximiendo con ello al empleador de las normas que rigen los despidos y de su notificación previa.

- Posibilidad de que las empresas con dificultades financieras paguen la indemnización por despido en mensualidades.
 - Duplicar el tiempo de los períodos de prueba.
 - Ajuste de los topes salariales para calcular la indemnización por despido.
 - Posibilidad de que, al terminar un contrato de formación de duración de terminada, un joven que hubiese recibido anteriormente formación y que lleve dos años en pleno desempleo sea contratado para un segundo periodo de formación.
- Adaptación del tiempo de trabajo. Por convenio sectorial o de empresa son posibles ahora las excepciones a los límites normales de las horas de trabajo (dos horas más o menos hasta un máximo de 45 horas a la semana), siempre que se respeten los límites de las horas anuales de trabajo. La compensación por las horas trabajadas por encima del tiempo normal de trabajo se hace ahora con carácter anual en vez de trimestral.
- Interrupción de la carrera profesional. Cualquier trabajador que, con el consentimiento de su empleador, suspenda su contrato de trabajo enteramente podrá recibir compensación con tal de que sea sustituido por una persona totalmente desempleada que cobre subsidio de paro. Lo mismo se aplica a una persona que acepte trabajar a tiempo parcial, siempre que sea reemplazada por otra persona desempleada. No se exige ninguna justificación, pero la interrupción total o parcial del empleo deberá durar seis meses por lo menos y un año como

máximo. Un real decreto determinará la cuantía del salario de sustitución.

- Licencia de estudios para compensar tiempo libre. Excepto los funcionarios y los profesores, a los trabajadores que deseen realizar estudios sin dejar de trabajar se les podrá conceder licencia por estudios retribuida. Independientemente de su edad, los trabajadores pueden seguir ahora un curso de formación general, además de la formación profesional dentro del sector o empresa, con tal que el curso haya sido aprobado por una omisión mixta. Dichos trabajadores tendrán derecho a una protección social equivalente a la que se concede a las mujeres embarazadas. La formación no podrá pasar de 240 horas al año (seis semanas). El Estado pagará la mitad de la remuneración y las cotizaciones a la seguridad social en el caso de la formación profesional (el resto lo pagará la empresa) y la cantidad total en el caso de la formación general.⁷³

2.1.2 La flexibilidad del trabajo en Japón.

La tierra del Sol Naciente ha constituido un ejemplo de organización empresarial a nivel mundial, muy por encima de los otros Tigres de Asia, dados los avances tecnológicos tan precipitados. Si bien no debemos pasar por alto que su sistema jurídico guarda en realidad muy pocas semejanzas

⁷³Cf. Loi de redressement contenant des dispositions sociales (Ley de recuperación continente de Derechos Sociales, Trad. CELER, Traducciones Especializadas S.A., cit. Ibidem pags.314-318.

con el romano-germánico, sus sistemas productivos podrían constituir un ejemplo para el resto del mundo.

2.1.2.1 Toyotismo.

El sistema Toyota tuvo su origen en la necesidad particular de Japón de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos. Por tanto el sistema que se deriva de esta necesidad es fundamentalmente competitivo en la diversificación, por su flexibilidad, en contraposición al sistema de producción en serie, refractario al cambio. La principal aportación del sistema Toyota es haber generado un sistema, una forma de organización del trabajo para lograr producir a bajos costos, volúmenes limitados de productos diferenciados.

Podríamos resaltar los puntos esenciales del modelo toyotista de la siguiente forma:

1. Eliminación de los recursos redundantes considerados como superfluos y la implantación de la producción ligera, es decir, la necesidad de menos existencias, menos espacio, menos movimiento de materiales, menos aparatos informativos, tecnologías más austeras y menos trabajadores ("fabrica mínima"). El suministro *just-in-time* de los materiales que se van a elaborar o ensamblar, de forma que exista mayor flexibilidad con el mercado.
2. La participación de los subcontratistas. Se eligen en función de que puedan colaborar siguiendo con los criterios que establezca la empresa líder en proyectos a largo plazo. Con esto se consigue una

relación de confianza y transparencia entre las partes que propician contratos a largo plazo.

3. Una fuerte participación de los trabajadores en decisiones relacionadas con la producción, esta polivalencia del trabajador se hace indispensable en el momento de tomar decisiones de parar el proceso de producción cuando se encuentren deficiencias graves y en la colaboración para solucionar los problemas planteados por la introducción de innovaciones tecnológicas.
4. El objetivo de Calidad Total, eliminar defectos lo antes posible y en el momento en que se detecte. Las diversas fases del proceso productivo se conciben como una relación entre el proveedor y el cliente regulada por la autocertificación de la calidad del material o de la prestación efectuada.

En esa vertiente el reto para los japoneses fue lograr ganancias de productividad que no usaran los recursos de las economías de escala y la estandarización taylorista y fordiana. La racionalización del proceso de trabajo implicó, el principio de efectivo mínimo o "fábrica mínima", que aduce a la reducción de existencias, materiales, equipos, espacios y trabajadores y se complementa con el principio de "fábrica flexible" sustentada en la flexibilidad del trabajo en la asignación de las operaciones de fabricación para lograr un flujo continuo y atención pronta a la demanda, lo que a su vez flexibiliza la posición del trabajador y se crean nuevos sistemas de abastecer de materiales al puesto de trabajo.⁷⁴

⁷⁴Cfr. MANUALES DE LA BOLSA DE VALORES, www.santabolsa.com/manuales/toyo.htm

2.1.2.2 Libro Blanco sobre el Trabajo.

El Libro Blanco sobre el Trabajo de 1985, informe anual del Gobierno Japonés, lo publicó el Ministerio de Trabajo en julio de 1985. El tema principal de este informe es el efecto producido en el mundo laboral por los cambios tecnológicos relacionados con la microelectrónica. El Libro Blanco tiene gran interés no sólo porque su tema es de actualidad sino también porque destaca los principales resultados de una serie de encuestas y estudios de casos patrocinados por el Ministerio de Trabajo en los últimos años. Este análisis informa acerca de los efectos de la microelectrónica (ME) sobre el empleo, organización y contenido del trabajo, relaciones laborales y desarrollo de los recursos humanos.

Va más allá de las estimaciones globales y examina diversas industrias y empresas, la automatización de oficinas y ocupaciones específicas afectadas por la introducción de equipos de ME.

El Libro Blanco reconoce que los cambios tecnológicos tienen dos efectos divergentes sobre el empleo: 1) La reducción del nivel de empleo debido a los procesos de producción automatizada, y 2) la creación de nuevos puestos de trabajo debido al aumento de la demanda de nuevos productos y de nuevas calificaciones. En muchos casos los equipos de ME producen un efecto de ahorro de mano de obra en las cadenas de producción, dado que las operaciones del trabajo tienden a ser controladas por máquinas de ME, incluidos los ordenadores. Sin embargo la reducción del empleo de los trabajadores de producción se ha visto compensada por el aumento de empleo de otros trabajadores, como ingenieros, técnicos y

vendedores. Por ejemplo, el número de trabajadores en servicio de software aumentó desde 59,000 en 1974 a 128,000 en 1979. Además, en la mayor parte de las empresas de fabricación, un ligero descenso del número de trabajadores de producción se vio compensado con creces por un considerable aumento del número de trabajadores en secciones de proceso electrónico de datos (EDP), en ventas y administración así como en investigación y desarrollo. En efecto, una encuesta realizada en 1982 entre 10,000 empresas, seleccionadas al azar, indicaba que los despidos por excedente de personal que siguieron a la introducción de equipo de ME sólo ocurrieron en el 0.4% de las empresas, mientras que un 29.5% recurrieron a la organización del trabajo, incluida la recolocación en el establecimiento mismo.

En cuanto a los requisitos de calificaciones, parece que en la mayor parte de los casos las alteraciones de los procesos de trabajo llevan a unos requisitos adicionales. Por ejemplo, con máquinas- herramientas controladas numéricamente, las operaciones de programación se reparten a veces por igual entre ingenieros y trabajadores de producción. En algunos casos se deja la programación a los ingenieros. Esto puede significar que las calificaciones de los trabajadores de producción se quedan anticuadas. Sin embargo, parece existir una tendencia –pasado un cierto período de tiempo- a formar a los trabajadores de producción para que realicen operaciones de programación.

La introducción de máquinas-herramientas de ME tiende a producir el traslado o recolocación de trabajadores a nuevas tareas –en la mayor

parte de los casos, en la misma fábrica. El número de empresas que tienen que recurrir a reajustes del empleo parece casi insignificante.⁷⁵

2.1.3 La reforma laboral en América Latina.

Este ha sido uno de los temas centrales del debate doctrinal y político, en los últimos años. Índices de flexibilidad, su alcance, su magnitud y su importancia, así como su repercusión en el empleo, han sido objeto de discusión, de estudios y de desarrollo para determinar la importancia de la ley en el desarrollo económico y social de los países de la región.

La mayor parte de las modificaciones legales se encuadran en el ámbito de las relaciones individuales. En efecto, las nuevas formas de contratación, la modificación del régimen del despido o nuevos temas, como el salario integral en Colombia y Perú, han sido regulados con más detalle y, por tanto, han sido objeto de críticas más directas por parte de los trabajadores afectados por la reforma.

A continuación presentaremos un estudio sobre las cuestiones de individuales de trabajo que han sido objeto de reformas y que constituyen puntos de convergencia con el proyecto de reforma en nuestro país.

⁷⁵ Cfr. Rodo Hakusho Gijutsu Kakushin ka no Rodo to Noryoku Kaihatsu (Trabajo y desarrollo de recursos humanos de acuerdo con los cambios tecnológicos), Trad. CELER, traducciones Especializadas S.A., cit. por SARFATI, Hedva, op.cit. (en nota 71) pags.476-479.

2.1.3.1 Contratos de Duración Determinada (CDD).

Antes de la reforma las legislaciones permitían la contratación temporal, pero las causas y modalidades de contratación eran excepcionales y expresamente determinadas (por ejemplo Perú, Venezuela, Guatemala y Paraguay).

Luego de la reforma en ciertos países se aprecia una clara apuesta por fomentar y propiciar la contratación de trabajadores bajo los CDD, ya sea ampliando las modalidades o causales de contratación o extendiendo el plazo de duración de los contratos. En este sentido, el caso peruano es paradigmático. La ley actual peruana prevé nueve modalidades expresas de contratación y una cláusula abierta para cualquier otra modalidad temporal.

En todos los países analizados –incluyendo Uruguay por reconocimiento de la jurisprudencia y doctrina- se aprecia una regulación sobre el CDD, estableciendo como modalidades frecuentes los contratos por tiempo determinado (o a plazo fijo) y contratos por obra o servicio determinados. Algunos añaden otras modalidades. Es el caso de Ecuador que regula los contratos ocasionales y a destajo, o del Perú, donde existen nueve modalidades típicas de contratos de duración determinada que se dividen en contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y contratos de obra o servicio. En algún caso como en Colombia, la ley prevé un contrato temporal especial para las zonas francas.

Resulta interesante destacar la reforma de Brasil en la medida en que se supedita la celebración del CDD a la existencia de un proceso de

negociación colectiva que permita y regule la contratación de esta modalidad.

En Honduras, la definición del contrato por tiempo limitado y la del contrato por obra o servicios determinados difieren algo de las del resto de los países. En efecto, el contrato por tiempo limitado abarca no sólo aquel en que se especifica una fecha para su terminación, también comprende aquel que se ha previsto para el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. De otro lado, el contrato para obra o servicios determinados es aquel que se da cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que se concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo; o sea, la obra realizada.

Se aprecia un incremento en los plazos de duración de los CDD e, inclusive, en algunos casos no se establece un plazo máximo para ciertas modalidades-Nicaragua, Perú, Colombia y Paraguay-.

El plazo suele oscilar entre uno y tres años o, incluso cinco, como es el caso en Venezuela, Perú y Paraguay para determinadas modalidades. Respecto de la prórroga, existe una variada regulación desde la admisión de una sola prórroga al contrato –como ocurre en Bolivia- a la permisión de prórrogas indefinidas, como es el caso de Colombia.

A la fecha, todos los países con excepción de Uruguay, Guatemala, República Dominicana y El Salvador, establecen modalidades con un

expreso plazo máximo de duración de los CDD. Empero, pese a ello existen determinadas modalidades donde no se prevé un plazo máximo – por ejemplo, la culminación de la obra en Ecuador, Perú y Venezuela- por resultar compatible con la causa de contratación; también existen países donde, pese a la causa indeterminable de estos mismos contratos –extinción de una obra- hay un plazo máximo, como los casos de Bolivia y Nicaragua.⁷⁶

2.1.3.2 Contratos de formación y aprendizaje.

La reforma laboral ha mantenido la mayoría de la regulación que existía sobre los contratos de formación y aprendizaje-a excepción de Nicaragua, donde se suprimió su regulación especial, y del Perú, donde recientemente se ha limitado la contratación mediante convenios de formación laboral juvenil-. Un caso interesante es el peruano, donde se ha promovido y flexibilizado la contratación por medio de estos mecanismos de formación y aprendizaje, sin que se otorguen derechos laborales ni protección social a los trabajadores.

Salvo México, los países prevén actualmente un contrato de aprendizaje o de formación, que tiene por principal objeto la capacitación y formación en una determinada actividad, aunque con una clara tendencia para oficios no calificados –Venezuela, Argentina y Perú, por ejemplo-.

⁷⁶ Cfr. TOKMAN, Víctor E., Flexibilidad en el margen: La reforma del Contrato de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Lima, 1999, pags 11-37.

De otro lado se establecen limitaciones y restricciones respecto de la contratación laboral –que existía antes de la reforma- tales como la aprobación administrativa de los contratos (El Salvador y Bolivia-, plazos de duración –por ejemplo, Honduras, Bolivia y Perú- remuneraciones mínimas –en casi todos los países-, edad mínima para el aprendizaje –Brasil, Chile Costa Rica y Perú, por ejemplo- y limitaciones cuantitativas para la contratación.

Las legislaciones de Paraguay, Honduras y Nicaragua (antes de la reforma), entre otras estipulan expresamente que la remuneración puede ser inferior al salario mínimo legal vigente. A su vez, Costa Rica establece que el aprendiz debe ser remunerado con el equivalente al 50, 75 y 100% del salario mínimo durante la primera, segunda y tercera etapa de su aprendizaje. Por el contrario, el código dominicano no permite que la remuneración del aprendiz sea inferior al salario mínimo. Asimismo, en el Perú, el empleador no puede pagar una remuneración o subvención inferior al salario mínimo a los trabajadores bajo convenio de prácticas profesionales o contrato de aprendizaje.

En algunos países se diferencian diversos tipos de aprendices, estableciendo una clasificación para una formación teórico-práctica; esto es, actividades que no requieren conocimientos de estudios superiores –la mayoría de países lo prevé, tales como Bolivia, Colombia, Chile y Guatemala-; de otro lado, practicantes o “pasantes” que importa tengan conocimientos superiores y prácticas en el centro de trabajo –como en Argentina y Perú- finalmente, un tercer grupo formado por aprendices que

proviene de un sistema especial que se relaciona con entidades Estado –los casos de Brasil y Perú son los más claros ejemplos-.⁷⁷

En México se suprimió este contrato, pues aparecía en la Ley de 1931 en su artículo 218 y subsiguientes, por lo que en la Ley actual se menciona en la Exposición de Motivos que “...tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos...”⁷⁸

2.1.3.3 Período de prueba.

En casi todos los países se observa un período de prueba –en Uruguay, doctrinaria y jurisprudencialmente se acepta esta institución, y en República Dominicana, México, Chile y Costa Rica expresamente no se encuentra regulada-, siendo el plazo de duración entre 30 días (El Salvador) y tres meses (Argentina, Bolivia, Perú Panamá, Brasil, etc.). En determinados supuestos el período de prueba puede extenderse hasta un año (Perú y Paraguay) y, en algunos la extensión se realiza por convenios colectivos (Argentina).

La reforma laboral supuso que se establecería expresamente el período de prueba –como en Nicaragua y Venezuela- y se flexibilizaron las normas sobre el período de prueba- en el Perú se eliminaron las limitaciones

⁷⁷ Cfr. VEGA RUIZ, María Luz, La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado, OIT, Lima, 2001, pags. 94-95.

⁷⁸ Cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag. 31

al período de prueba- o se limitó su aplicación (en Panamá se prohibió para los trabajadores que laboraron en el mismo puesto de trabajo). Es importante indicar que en Argentina, en el año 2000, el período de prueba se incrementó e uno a tres meses.⁷⁹

En relación con este punto debemos destacar la posición de México, que se presenta claramente en la jurisprudencia dictada en el Amparo Directo 867/79. Bernabé Terán Román, 17 de marzo de 1980 (Informe Cuarta Sala, 1980, p.44) que a la letra dice:

CONTRATO A PRUEBA, INEXISTENCIA LEGAL DEL. Los contratos de trabajo en que se deje al criterio del patrón calificar las aptitudes del trabajador durante un periodo determinado, para otorgar o negar la contratación definitiva, o sea los llamados “a prueba”, no están reconocidos en nuestra legislación laboral y deben entenderse celebrados por tiempo indefinido al no existir causa legal que motive la limitación en su duración.

2.1.3.4 Duración de la jornada.

Las normas de la reforma, en términos generales, han mantenido la jornada de trabajo, salvo en casos excepcionales en que se registra una ligera reducción de la jornada –Ecuador, Venezuela y República Dominicana-, donde se aprecia una reducción de la jornada global.

La gran mayoría de los países establece la duración de la jornada en ocho horas al día y 48 o 44 a la semana, según si la tarde del sábado se

⁷⁹ Cfr. VEGA RUIZ, María Luz, op. cit. (en nota 77), pag. 97

considera o no laborable. En República Dominicana y Nicaragua se exceptuaban de la limitación de la jornada ciertos colectivos, tales como los trabajadores de confianza o de dirección o, en el caso únicamente de República Dominicana, las empresas familiares.

Por otra parte, en algunos países como Perú o República Dominicana se prevé, tras la reforma, la posibilidad de establecer jornadas compensatorias. Así, en el primero, la jornada puede ser mayor o menor de las ocho horas diarias, siempre que no se supere el límite de las 48 horas semanales; asimismo, se puede incluso reducir o ampliar el número de días de trabajo prorrateándose horas dentro de los días restantes y pudiendo, en este caso superarse el límite semanal. En el segundo se permite una distribución de las horas de trabajo en períodos mayores a la semana, siempre y cuando el promedio no exceda, dentro de las semanas consideradas, de 44 horas.

Por último, cabe mencionar que en Honduras se establece una disposición peculiar. Si el trabajador que faltara en alguno de los días a la semana y no completa la jornada de 44 horas a la semana, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado con base en el salario de 48 horas semanales (art.322 del Código de Trabajo).⁸⁰

Finalmente, salvo en algunos convenios colectivos en Argentina y Brasil, la anualización de la jornada no tiene reconocimiento legal.

⁸⁰ Cfr. *Ibidem*, pag. 104-106

2.2 Antecedentes de la flexibilidad del trabajo en México.

Una vez que hemos expuesto las principales regulaciones de la flexibilidad del trabajo a nivel mundial, nos enfocamos al punto geográfico que mayormente nos atañe y que constituye el ámbito espacial de nuestro trabajo, explicando además el por qué se ve afectado por las circunstancias internacionales enunciadas anteriormente.

2.2.1 La globalización en México.

La geoeconomía y la geopolítica de las transnacionales no siempre coinciden con las de los estados nacionales. Es más, con frecuencia se disocian o hasta chocan. Son usuales los incidentes en los que constatan las progresivas limitaciones del principio de soberanía en el que clásicamente se fundaba el Estado-nación. En la escala cada vez más acentuada, en el ámbito mundial, la gran empresa parece transformar naciones de las más diversas categorías en pequeña nación.

La eficacia de una economía puede ser avalada con base en el reconocimiento de que es o no internacionalmente competitiva, esto es, sin regresar a posibles proteccionismos nacionales. Aquí lo que está a discusión es la competitividad alcanzada y no a que país naturalmente pertenece. La competitividad propiamente dicha es la creciente calificación de los

trabajadores, mayor productividad del trabajo y mayor eficacia científico-técnica.⁸¹

Luego entonces, en un movimiento económico mundial se procedió a la formación de regiones hegemónicas, dentro de la dinámica moderna del comercio internacional. Se expandió así, el proceso de la globalización por regiones mundiales, que ha venido a construir la estrategia de más relevancia para organizar el desarrollo financiero y facilitar el acceso adecuado de los diversos Estados a la libre concurrencia de los mercados internacionales.

La globalización económica resultó inevitable para México, fundamentalmente por su ubicación geográfica, fatalmente vinculada a los Estados Unidos. La dinámica de las relaciones laborales, bajo el impacto de esta hegemonía, deriva en el diseño y puesta en acción de estrategias sugestivas de productividad apertura comercial y flexibilización.

El proceso dinámico que pretende eliminar aquellos obstáculos que impiden la continuidad y permanencia de los flujos comerciales entre dos o más Estados se denomina integración económica, que junto con la globalización obliga a revisar seriamente el concepto de soberanía, de acuerdo con los reclamos de amplitud y flexibilidad que exige el libre comercio, por encima de prejuicios nacionalistas restrictivos.⁸²

⁸¹ Cfr. IANNI, Octavio, *Teorías de la Globalización*, edit. Siglo XXI, UNAM, México, 1998, pag.92.

⁸² Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derecho del Trabajo e integración económica*, UAM Azcapotzalco, México, 1994, pag. 17

Consideramos que es precisamente este proceso globalizador lo que obliga al sector empresarial en nuestro país a adaptarse a los lineamientos que se siguen en el mercado internacional, de lo contrario no es posible que México se encuentre a la altura de sus competidores, siendo uno de los aspectos principales el de flexibilizar las relaciones de trabajo, así como los ordenamientos jurídicos que las regulan.

2.2.2 Neoliberalismo.

La política económica en México transitó en los primeros años de la década de los ochenta, de una administración pública que contenía rasgos importantes de política keynesiana (que amparándose en los principios de la revolución mexicana, pregonaba políticas semejantes a las del Estado de bienestar), hacia una política neoliberal.

La política que se implementó a partir de 1982, se llevó a cabo dentro de un contexto en el que se entrelazan la crisis energética y la financiera, siendo la nueva política instituida, la respuesta dada por el naciente gobierno al modelo capitalista implementado en la década de los cuarenta por el Estado y el capital, bajo el proyecto del desarrollo estabilizador ya apuntado y el proceso de industrialización de la nación. Esta política estuvo fundada en la sustitución de importaciones con el objeto de incidir en el desarrollo de la planta industrial y el fortalecimiento del mercado interno, si bien dejó una amplia apertura a la importación de bienes de capital.

Las medidas que se tomaron, consistieron en un desaceleramiento de los procesos económicos a través de la disminución del presupuesto para el gasto público y el casi abandono del social (hecho hasta entonces sin precedente en la historia moderna del país); el inicio de la privatización de las empresas paraestatales y de participación estatal; y una política desatinada a asegurar una mayor tasa de ganancia del sector empresarial a costa fundamentalmente de un descenso en el precio de la fuerza de trabajo. Los efectos inmediatos de este programa estribaron en una caída vertiginosa de los ingresos de la mayoría de la población, impactando fundamentalmente a los asalariados.

El neoliberalismo sustentado básicamente en la privatización de las empresas manejadas por el Estado y la liberalización de la economía no ha traído aparejado un impulso económico auto sostenido ni ha mejorado la iniciativa empresarial o la innovación tecnológica nacional; tampoco ha propiciado mercados más libres o más competitivos, sino que ha logrado más bien mayor concentración de la riqueza en pocos y una dependencia más profunda del capital y la creatividad extranjeros.⁸³

2.2.3 El sexenio de Miguel de la Madrid.

La política laboral de Miguel de la Madrid, iniciando el giro hacia el modelo neoliberal, tuvo entre sus objetivos fundamentales, en concordancia a los lineamientos sugeridos por el Fondo Monetario Internacional y la

⁸³ Cfr. LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales., Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México, 2002, pags. 30-35.

consecuente caída en el nivel de vida y el descenso en los índices de empleo, la reducción salarial por medio de los topes salariales y el aumento de precios, tarifas e impuestos. A esto se aunó la restricción a las instituciones del derecho colectivo del trabajo (sindicación, negociación colectiva y huelga); la pérdida de peso del Congreso del Trabajo y de la función hegemónica de la CTM, junto con el fortalecimiento de la CROM, CROC y COR.⁸⁴

Se buscaba asignar a la fuerza de trabajo, un nuevo papel en el proceso productivo mediante los siguientes mecanismos: “Nuevas formas de contratación colectiva, donde se intentaba eliminar todo poder sindical en el proceso de trabajo, ya no en función de su reproducción, sino de la producción, la productividad, la intensidad y la calificación; y nuevas formas de dominación y control del trabajador y de los procesos de trabajo, con nuevos recursos, entre otros la tecnología reciente y los círculos de calidad.”⁸⁵

Dentro de este contexto las revisiones contractuales se orientaron a prescindir de cláusulas contractuales en las que las prestaciones resultaban muy onerosas para las empresas. Contraviniendo la ley, en los contratos se incrementó el número de trabajadores eventuales, por honorarios y de confianza, sin que los nombramientos correspondientes estuvieran acordes con la naturaleza del trabajo realizado. Asimismo, desapareció gradualmente la materia de trabajo a través de las empresas subsidiarias y el contratismo y se intensificaron las cargas de trabajo creándose nuevos

⁸⁴Cfr. *Ibidem*, pag. 43

⁸⁵ ORTEGA, Maz, citado por *Idem*.

mecanismos de vigilancia y control. Al mismo tiempo, se flexibilizaron las jornadas, los salarios, los turnos de trabajo y se sustituyó en el ascenso escalafonario el criterio de antigüedad por el de escolaridad.

Por lo que corresponde específicamente a los salarios, debe decirse que con base en la reforma a la Ley Federal del Trabajo operada en el gobierno de Miguel de la Madrid, que permitió que la revisión de los salarios mínimos, pudiera llevarse a cabo antes del año de su vigencia, éstos pudieron modificarse en concordancia con la celebración de los pactos y programas acordados durante este sexenio.

Es en este periodo donde comenzó a aplicarse y a desarrollarse la flexibilidad del trabajo, muchas veces al margen de la legislación laboral.⁸⁶

2.2.4 El sexenio de Carlos Salinas de Gortari.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, se apuntaba como objetivos:

“... sanear las finanzas, controlar la inflación y renegociar la deuda, sin abandonar las modificaciones ya iniciadas en el sexenio anterior: reforma fiscal, desreglamentación, privatizaciones y la lucha contra la pobreza extrema. [En el plan también se hacía hincapié que] “el incremento en el empleo y los salarios se llevaría a cabo con base en el aumento de la productividad, mencionándose asimismo, la participación del movimiento obrero en la

⁸⁶ Cfr. Ibidem pag. 43-45.

concertación de la política económica, hecho este último que en realidad resultaba retórico.”⁸⁷

Al respecto, Lóyzaga de la Cueva señala que: “...utilizando como pretexto la productividad, los derechos laborales de los trabajadores se flexibilizaron, rompiendo en muchos casos, no solamente con las conquistas arrancadas (durante largos años de lucha) y plasmadas en los contratos colectivos, sino incluso con las inscritas en la legislación laboral y la propia Constitución.”⁸⁸

La afirmación precedente se ratifica con lo anotado por Javier Aguilar García⁸⁹ como se puede puntualizar como sigue:

- Modificación del clausulado que protegía a los empleados de alargar sin su consentimiento la jornada laboral o de cambiarlos de turno.
- Reducción de las plazas de base. Nombramientos de confianza o de eventuales sin sustento legal.
- Congelación y cancelación de plazas fundamentalmente en el sector público. Utilizándose el contrato por honorarios, transitorio, etc. Sin que exista fundamento jurídico para ello.
- Se eleva en el sector público la intermediación de empresas subsidiarias y contratistas en las obras realizadas, lo que tiene como consecuencia dejar fuera de las condiciones de trabajo

⁸⁷ REVUELTAS PERALTA, Andrea, Las transformaciones del Estado en México: Un neoliberalismo a la mexicana, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, México, 1996, pag. 73

⁸⁸ LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, op. cit. (en nota 83), pag. 47

⁸⁹ Cfr. AGUILAR GARCIA, Javier, El Estado mexicano, la modernización y los obreros, edit. Nueva Imagen, México, 1992.

presentes en esa sección laboral, a grupos importantes de trabajadores.

- Se compactan los puestos y se comprimen los escalafones.
- Se amplían las cargas de trabajo y se ponen en marcha nuevos mecanismos de vigilancia y control.

El dinamismo que imprimió Salinas a la apertura comercial no dio tiempo a que las empresas, sobretudo la micro, pequeña y mediana se protegieran contra sus efectos, situación que como dice Andrea Revueltas: “...provocó cierres y desde luego un gran incremento en el desempleo. Este hecho a su vez generó el aumento acelerado de la llamada economía informal. La política salinista acrecentó también la desigualdad y la concentración de la riqueza.”⁹⁰

2.2.5 El sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León.⁹¹

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000 señala dentro de sus objetivos fundamentales, la propuesta de avanzar a un desarrollo social que propicie y extienda en todo el país, las oportunidades de superación individual y comunitaria, bajo los principios de equidad y justicia, asimismo se propone superar los contrastes entre las oportunidades individuales de capacitación, empleo, ingreso, y ampliar sustancialmente la dotación de servicios de calidad, que son la base de una vida digna y de un bienestar productivo.

⁹⁰ REVUELTAS PERALTA, Andrea, op. cit. (en nota 87) pag. 85

⁹¹ Cfr. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, Poder Ejecutivo Federal, México, 1995, pags. 150-153.

A este respecto, el PND, en su apartado relativo al Uso Eficiente de los Recursos para el Crecimiento, ha vuelto a colocar dentro de la agenda gubernamental la necesidad de revisar el ordenamiento laboral. Por la forma en que se dispone esta posibilidad es mucho el riesgo de repetir las experiencias del sexenio anterior y, por ende, fracasar en el intento de avanzar en la modernización del mundo del trabajo. En consecuencia es de vital importancia analizar otros riesgos, así como prever la forma de reducirlos, a partir de considerar aspectos de alcance, procedimiento y la oportunidad de una reforma laboral.

En cuanto al alcance de una reforma laboral, el PND se propone analizar el conjunto de circunstancias y condiciones que determinan las relaciones laborales, tales como la movilidad de la fuerza de trabajo, las moviidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen y finiquitan las relaciones de trabajo, lo que nos hace pensar en la posibilidad de una transformación de amplio alcance.

Como comentario a lo ocurrido en relación con el PND, en el aspecto de las relaciones de trabajo, Max Ortega subraya lo siguiente:

“...la actual regulación jurídica laboral significaba un obstáculo para la máxima demanda posible de fuerza de trabajo y para la operación eficiente del aparato productivo, motivo por el cual debería ser removida. Cabe apuntar que en julio de 1995, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe sobre México, recomendaba para mejorar la productividad y el desempleo, la ‘desregulación del mercado de

*trabajo a través de una reforma de la legislación laboral y de la seguridad social*⁹²

2.2.6 La flexibilidad del trabajo en la industria automotriz.

En 1992, después de muchos forcejeos, las cúpulas sindicales, empresariales y estatales firmaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC). En este pacto se detalla la propuesta gubernamental de un pacto productivo y político que hace suyos los conceptos más actuales de la Calidad Total y establece un marco de bilateralidad entre empresas y sindicatos y enuncia todo un modelo de industrialización.

El caso de la empresa Volkswagen de México (VW) es indicativo del desenlace probable de la bilateralidad y el contenido real que puede asumir el ANEPC en ciertas empresas, pues después de su firma, y como secuela de un conflictivo proceso de revisión y modificación del contrato colectivo, el sindicato de VW sufrió una notable pérdida en su capacidad para decidir bilateralmente aspectos vinculados con la gestión industrial, y fue prácticamente excluido de las decisiones en torno a la producción. Así, el nuevo contrato colectivo, no incluye premios o estímulos por productividad o rendimiento y los limita a los de asistencia y puntualidad. Otros elementos del mismo contrato indican, como lo señala De la Garza Toledo⁹³, que la empresa tiene libertad para:

⁹² Cit, por LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, op. cit. (en nota 83), pag. 49

⁹³ Cfr. DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, op. cit. (en nota 60) pag. 23-27.

- o emplear subcontratistas, y sólo se compromete a informar al sindicato y reubicar a los trabajadores de base afectados (Cláusula 2 y 3);
- o planear, organizar, administrar y supervisar las tareas laborales (Cláusula 8);
- o contratar trabajadores eventuales (Cláusula 22);
- o asignar los ascensos según desempeño y capacitación;
- o definir los turnos de trabajo conforme las necesidades de la producción;
- o distribuir el horario extraordinario (Cláusula 53);
- o desplazar transitoriamente a los trabajadores -movilidad interna- durante periodos que no excedan los 45 días; solamente cuando ese periodo sea mayor, se requiere un convenio particular con el sindicato (Cláusula 55);
- o aplicar sanciones cuando no impliquen despido;
- o asignar premios por puntualidad, consistentes en un día de salario tabulado si en un mes no se tiene faltas, y de veinte días de salario tabulado cuando se hayan obtenido diez premios mensuales por puntualidad (Cláusula 33);
- o el caso de despidos, rescisiones o terminación del contrato, solamente se estipula el acatamiento de la Ley Federal del Trabajo (Cláusulas 80 y 81).

En suma, apoya el autor citado, el sindicato de VW fue excluido de los planes de modernización y de los programas para incrementar la productividad, imponiéndosele un patrón de flexibilidad alta y unilateral que no vincula el salario al desempeño productivo.

En el caso de NISSAN el proceso se vio mediado en los años ochenta por un desmantelamiento del sindicato, la destrucción del contrato colectivo y el establecimiento de un nuevo clausulado que implicó la tácita aceptación de los cambios, de las decisiones unilaterales de la empresa, de la movilidad interna y la libertad de contratación de personal, así como de reglas de capacitación y aplicación de cambios tecnológicos con libertad para la gerencia.

En el caso de la empresa General Motors de México se ha representado cambios en la calificación de los obreros vinculados con la estrategia de reestructuración de la empresa, y las pérdidas de materia de trabajo como consecuencia de compactación y reestructuración de puestos y categorías laborales. Es un proceso con cambios en materia de tecnología que reclama refuncionalización de la organización fordista, autoexclusión del sindicato ante su incapacidad de hacer propuestas y participar en el proceso productivo mismo.⁹⁴

Fernando Herrera revisa el caso de la industria automotriz cuando estaba todavía en manos de una empresa paraestatal (DINA) encontrando que como respuesta a la crisis se elaboró una política que demandaba: "...cambios en el régimen de propiedad, saneamiento de las finanzas y transformación substancial de las relaciones laborales que implicaba abaratamiento y uso intensivo de la fuerza de trabajo, reducción y flexibilización de la contratación colectiva, flexibilización del mercado y desindicalización."

⁹⁴ Cfr. *Ibidem* pag. 6

Esta empresa también: “...intentó imponer los cambios sin recurrir a una política participativa o de cogestión del proceso de transformación y el sindicato optó por una política conservadora y defensiva, además de encontrarse carente de cualquier propuesta alternativa para la reestructuración.”⁹⁵

En general, los aspectos primordiales que se han intentado flexibilizar en todo el sector empresarial, son los siguientes:

- Establecer la movilidad en los puestos, categorías, dependencias, turnos, lugares de trabajo, etc.
- Libertad para emplear trabajadores eventuales o a “compañías subcontratistas” que hagan labores dentro de las instalaciones de la empresa.
- Libertad para contratar o utilizar nuevo personal, limitando al mínimo la intervención de los sindicatos.
- Compactar los puestos de trabajo incluyendo la polivalencia.
- Designación de trabajadores de confianza sin que realmente lo sean, reduciendo la esfera de los trabajadores sindicalizados.

⁹⁵ HERRERA, Fernando cit. por DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, op. cit. (en nota 60) pag. 7.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURIDICO DE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

SUMARIO: **3.1 Jornada de trabajo.** 3.1.1 Duración de la jornada. 3.1.2 Descanso de media hora y horas de reposo o comidas. 3.1.3 Jornada extraordinaria. 3.1.3.1 Jornada de emergencia. 3.1.4 Flexibilización de la jornada de trabajo. **3.2 Días de Descanso.** 3.2.1 Descanso Semanal. 3.2.2 Descanso Obligatorio. **3.3 Salario.** 3.3.1 Integración del salario. 3.3.2 Principio de la igualdad de salarios. 3.3.3 Salario Mínimo. 3.3.4 Flexibilidad salarial. **3.4 Modalidades de Contratación.** 3.4.1 Por tiempo indeterminado. 3.4.2 Por obra determinada. 3.4.3 Por tiempo determinado.

En el presente capítulo, analizaremos las disposiciones legales que regulan las condiciones de trabajo, haciendo especial hincapié en los aspectos de rigidez que hasta el momento han obstaculizado la flexibilización de las relaciones de trabajo, sin pasar por alto que existen también disposiciones que pueden otorgar cierta flexibilidad.

3.1 Jornada de trabajo

Esta es, junto con el salario, una de las principales condiciones de trabajo, pues al modificarse o flexibilizarse, en consecuencia se modifican todas las demás. Ya hemos analizado anteriormente su concepto*, por lo que a fin de evitar repeticiones innecesarias, estableceremos las limitaciones

* vid. supra pag. 16

que la Ley impone a la jornada de trabajo, así como los aspectos que permiten su flexibilidad.

3.1.1 Duración de la jornada.

El Artículo 123 Constitucional en su fracción I establece que “La duración de la jornada máxima será de ocho horas” y en la fracción II, “La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.” De aquí se desprenden dos tipos de jornada que se reglamentan por el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo como sigue:

“Art. 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. [Aquí se añade un nuevo tipo de jornada que es] la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.”

La duración jornada mixta es de siete horas y media. (art. 61), lo que complementa la regulación del máximo en los tres tipos de jornada, principio del cual no podemos encontrar una mejor explicación que la Exposición de Motivos de la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, del C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 9 de diciembre de 1968:

“El establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el

siglo pasado demuestran que después de ocho horas la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aun la muerte.”^{96}*

Por otra parte, en la doctrina se insiste en que el tiempo que el trabajador emplea en trasladarse de su casa al trabajo y de éste a su casa, al que se denomina tiempo *in- itinere*, según Borrel Navarro⁹⁷: “...se le debe compensar al trabajador, considerando el esfuerzo, tiempo y sacrificios que implica ese recorrido, que en ocasiones representa las horas que el trabajador sustrae de su descanso y de permanecer con su familia...”.

No obstante el hecho de considerar el tiempo *in-itinere* como parte de la jornada de trabajo “...resulta absurdo, ya que la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su centro de trabajo”⁹⁸.

3.1.2 Descanso de media hora y horas de reposo o comidas.

Previo a abordar esta cuestión, consideramos necesario presentar la definición de jornada continua, pues si bien, la Ley no la define, se menciona en el artículo 63 de este ordenamiento, luego entonces, el Dr. De Buen enuncia: “...es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se

⁹⁶ Cit. por Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, y co, 31ª ed., Ed. Trillas, México, 2002, pag. 30.

* vid. supra. pag. 33

⁹⁷ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 3ªed., Ed. Sista, México, 1992, pag. 126.

⁹⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 96), pag. 141.

encuentra a disposición del patrón.”⁹⁹ Debemos hacer la aclaración, de que “continuo” no significa ininterrumpido, ya que como se precisa *infra*, existe el descanso de media hora.

En contraposición a este concepto se encuentra el de jornada discontinua cuya “... característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.”¹⁰⁰

El artículo 63 contiene una disposición sin antecedente en la ley anterior que estipula: “Art. 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.”

Como justificación a esta disposición nos apegamos a las palabras de De Buen quien dice que: “La razón de esta modalidad se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante todo el tiempo, el patrón debe permitirle el descanso de media hora.”¹⁰¹

Al respecto Borrel Navarro nos dice: “... la ley no establece que tenga que determinarse de común acuerdo, por lo que el patrón podrá señalarlo libre o unilateralmente en el contrato individual de trabajo, que después someterá al conocimiento del trabajador.”¹⁰²

⁹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag 163

¹⁰⁰ Idem.

¹⁰¹ Ibidem, pag. 164.

¹⁰² BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag. 132.

La problemática que rodea esta disposición aparece con el artículo que le sucede, debido a que la redacción de este precepto no resulta ser del todo clara, como a continuación se transcribe: “Art. 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como efectivo de la jornada de trabajo.”

El debate doctrinario a que da lugar el citado artículo, puede verse claramente plasmado en la siguiente ejecutoria:

Jornada continua, media hora de descanso en la, y horas de reposo o comidas cuando el trabajador no puede salir del centro de trabajo. Prestaciones diversas. Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo establecen dos tipos distintos de prestaciones. El artículo 63 dispone que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. El anterior precepto tiene como finalidad evitar la excesiva fatiga del trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es continua tratándose de la jornada máxima permisible por la propia Ley, por lo que, si la jornada pactada establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma, o bien dicha jornada es inferior a la máxima legal, el precepto en cita no es aplicable. Por su parte, el artículo 64 establece una prestación totalmente distinta, como lo es que en la jornada que se pacta se admita un lapso de reposo para el trabajador, que puede ser utilizado para descansar o tomar alimentos, caso en el cual, si el trabajador no puede salir para disfrutar de ese tiempo fuera del lugar donde presta sus servicios, dicho tiempo debe ser computado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo.

Informe 1979, Cuarta Sala, pag.78.

Baltasar Cavazos propone una solución a este problema: “Si se acredita que el trabajador sí pudo salir y a pesar de ello tomó sus alimentos en el comedor de la empresa, entonces no se considera dicho tiempo como trabajado, pero en caso contrario, sí debe pagársele dicho tiempo.”¹⁰³

3.1.3 Jornada extraordinaria.

Como justificación a la ampliación de los límites fijados a la jornada de trabajo, encontramos las palabras del Lic. Díaz Ordaz en su Exposición de Motivos que dice:

“La Asamblea Constituyente tuvo conciencia de que en determinadas circunstancias, es indispensable la prolongación de la jornada, ya que, de otra manera, habría que paralizar la actividad de las empresas de trabajo continuo o dejar insatisfechas las necesidades crecientes del mercado; por estas razones autorizó la prolongación de la jornada, pero la sujetó a determinadas limitaciones, a fin de evitar daños a la salud de los trabajadores.”¹⁰⁴

Nos encontramos entonces con la disposición del artículo 123 Constitucional apartado “A”, que en su fracción XI estipula: “Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso, el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.”

¹⁰³ Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 96), pag. 144.

¹⁰⁴ Cit. Ibidem, pag. 30.

Coincidimos con el Dr. Miguel Borrel en cuanto a lo siguiente: “Según lo dispuesto constitucionalmente se podría trabajar hasta quince horas semanales extraordinarias, trabajando por ejemplo esas tres horas autorizadas, tres días seguidos, descansando el siguiente y volviendo a trabajar los dos días más en la semana.”¹⁰⁵

Este es uno de los diversos casos, en el Derecho del Trabajo, en el que prevalece la Ley sobre la Constitución, al disponer en su artículo 66 “podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana”, lo que reduce el máximo de horas extraordinarias semanales a nueve.

Aunque no hay una disposición expresa en la Ley que obligue al trabajador a prestar sus servicios en las jornadas extraordinarias, interpretando a contrario sensu lo ordenado en el artículo 68 que dice: “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.”; debemos considerar, como lo hace el Dr. Borrel “...que sí están obligados los trabajadores a prestar sus servicios...”¹⁰⁶ siempre que las horas extraordinarias no excedan de nueve a la semana.

“Sin embargo [dice Baltasar Cavazos], en la práctica, consideramos que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niegue

¹⁰⁵ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag. 127.

¹⁰⁶ Ibidem, pag. 128

a trabajar tiempo extra.”¹⁰⁷ El patrón podrá exigir que el trabajador cumpla con su trabajo, pero no que labore tiempo extra, a menos de que así esté pactado en el contrato que se tenga celebrado.

En su continuación el artículo 68 estipula que: “La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”

Como el artículo 994 referente a las sanciones, no consigna ninguna sanción para la violación de este precepto, tiene aplicación el artículo 1002 que establece multas de 3 a 315 veces al salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

3.1.3.1 Jornada de emergencia.

El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: “En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente necesario para evitar esos males”.

Para justificar el establecimiento de las jornadas de emergencia en la Ley, utilizaremos las palabras del Dr. Borrel cuando comenta: “... tienen un

¹⁰⁷ Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 96), pag. 145

indiscutible sentido de humanidad y solidaridad y el trabajador tiene la obligación jurídica de trabajarlas.”¹⁰⁸ Por lo tanto se desprende que el artículo 67 estipula que: “Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.”

Desde luego, debemos tomar en cuenta lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia, pues “...le corresponde al patrón demostrar o acreditar que efectivamente ocurrieron los citados males que hicieron necesaria prolongar la jornada ordinaria de trabajo con la jornada de emergencia.”¹⁰⁹

Puntualizando sus características, el Dr. De Buen nos comenta: “...no pueden confundirse los trabajos emergentes con las labores extraordinarias. Los primeros implican la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la actividad empresarial. La labor extraordinaria supone, en cambio, la necesidad de prolongar, en beneficio empresarial, las actividades normales.”¹¹⁰

3.1.4 Flexibilización de la jornada de trabajo.

Como se ha observado *supra*, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen una serie de disposiciones con relación a la jornada de trabajo, que presentan un carácter rígido, incluso en aquellas situaciones en que pudiera modificarse dicha jornada.

¹⁰⁸ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag 129

¹⁰⁹ Idem.

¹¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag 167

No obstante, hemos reservado en especial este apartado para comentar el artículo 59 de la mencionada Ley, el cual establece que: “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada sin que pueda exceder de los máximos legales.

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

Esta disposición proporciona flexibilidad a la jornada de trabajo y a pesar de que su constitucionalidad ha sido cuestionada por varios autores, la Suprema Corte, ha sostenido tesis contradictorias en relación a esta cuestión, lo que ha provocado la práctica generalizada y a su vez, legitime la validez jurídica de los acuerdos a que se refiere el mencionado artículo.

Para fundamentar la afirmación anterior transcribimos la siguiente jurisprudencia:

Jornada diaria. Puede exceder de ocho horas sin que dé lugar al pago de tiempo extraordinario, si no excede de la máxima semanal.- El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros, el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria.

Amparo directo 145/90.- Agustín Ocampo Araujo.- 22 de agosto de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Murrieta López.

Precedente: Octava época, Tomo V, Segunda Parte-1, páginas 268-269.

En relación con ello, Climent Beltrán comenta que: "...debe tener plenos efectos legales dicha práctica, ya que sería contrario a la equidad, que se derivasen perjuicios para el patrón a causa de haber observado un pacto laboral, al amparo de una disposición legal..."¹¹¹

Es interesante la interpretación que hace el Dr. De Buen, acerca de este precepto, pues desde su punto de vista: "Es evidente que la idea de 'modalidad equivalente' admite todo tipo de posibilidades"¹¹², considerando incluso la posibilidad de que un trabajador labore doce horas diarias, tres días a la semana, lo que en nuestra opinión dejaría de ser "equivalente" a dejar de trabajar el sábado en la tarde.

Por último, cabe señalar que posteriormente en este estudio, se examinará la posible reforma de esta disposición y se analizarán las consecuencias que se desprenden de la flexibilización de la jornada de trabajo.

¹¹¹ Ley Federal del Trabajo, op.cit. (en nota 1) pag 154

¹¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag 165

3.2 Días de Descanso.

Las interrupciones de la jornada laboral suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de aquellas y la siguiente. Dicha interrupción puede derivar de diversas causas como es el caso de las que señala la Ley Federal del Trabajo, de las cuales en este apartado estudiaremos lo correspondiente a los días de descanso semanal y al descanso obligatorio.

3.2.1 Descanso Semanal

Al trabajador que labore su jornada semanal sea de 42, 45 o 48 horas, deberá pagársele además del importe de su jornada diaria, el importe íntegro del salario correspondiente al séptimo día, como lo establece nuestra Carta Magna en su artículo 123, en su fracción IV: “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”, disposición que la Ley consagra en su artículo 69.

En relación a ello y al artículo 70 de la Ley, el Dr. Borrel comenta: “El día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores y siempre deberá hacerse constar en los contratos individuales de trabajo y, en su caso, en los contratos colectivos.”¹¹³

¹¹³ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag 134

Como mencionamos en el Capítulo I de este trabajo, el artículo 71 estipula que se procure que el día de descanso sea el domingo, concediendo una prima dominical del 25% a quien preste sus servicios este día de la semana.*

El artículo 73 consigna un principio que está reconocido uniformemente por la doctrina y la jurisprudencia: los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, por lo que, a efecto de hacer efectivo este derecho, se previene que si se quebranta la disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El descanso semanal al que se refieren los artículos del 69 al 73 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su fundamento, según Borrel Navarro: "...en la necesidad de otorgarle al trabajador ese periodo de descanso de un día por lo menos a la semana, a fin de que se recupere del desgaste, pérdida de energías y tensiones producidos después de seis días de trabajo."¹¹⁴

3.2.2 Descanso Obligatorio

En el Capítulo I de nuestro estudio, mencionamos cuales son los siete días del año que la Ley señala como obligatorios* que, a diferencia del día de descanso semanal, "...los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios." Esto en relación a

* vid. supra. pag.18

¹¹⁴ Ibidem, pag. 135.

* vid. supra. pag. 19

lo dispuesto por el artículo 75 de la Ley, pues como lo menciona en su 2º párrafo: “Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios...”, con su salario al triple.

En relación con esta disposición Baltasar Cavazos cita el Amparo 3930/76, de Ignacio Camarena Tercero, Fundiciones Ruiz: “... en donde se resolvió que el trabajador incurre en desobediencia si se niega a trabajar en estos días, y procede la rescisión de su contrato sin responsabilidad.”¹¹⁵

Esto se justifica con la finalidad que persigue cada uno de los descansos, pues a diferencia del descanso semanal: “... los días de descanso obligatorios tiene por finalidad proporcionar un tiempo disponible para conmemorar determinadas festividades cívicas, tradicionales o religiosas; por lo que es admisible que los trabajadores queden obligados a trabajar en esos días.”¹¹⁶

3.3 Salario.

La Ley Federal del Trabajo contiene tres capítulos que regulan el salario: el primero contiene las disposiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos y el tercero señala las normas protectoras del salario.

¹¹⁵ Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 96), pag. 147

¹¹⁶ Ley Federal del Trabajo, op.cit. (en nota 1) pag. 162

Como podemos observar, si en este trabajo hiciéramos referencia a todas y cada una de las normas del salario, podríamos desarrollar por lo menos un capítulo entero, lo cual resultaría innecesario, visto el objeto que tratamos.

Sin embargo, creemos pertinente enunciar las disposiciones que en cierta forma flexibilizan el salario, así como aquellas que limitan esta condición de trabajo, como a continuación se presenta.

3.3.1 Integración del salario.

En la Exposición de Motivos de la Ley, se menciona la Tesis num. 151, pag. 143 que dice: "...el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del obrero."¹¹⁷

Por lo tanto, en una labor descriptiva, 2la redacción del artículo 84 se publicó de la siguiente manera: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

¹¹⁷ cit. por Nueva Ley Federal del Trabajo, op. cit. (en nota 96), pag 32

De acuerdo con la Ley, el salario se compone de dos tipos de prestaciones, en efectivo y en especie, "...incluyéndose en estas últimas las despendas, pagos para actividades culturales o deportivas, de luz o electricidad, teléfono colegiaturas, etc."¹¹⁸

A este salario integrado también se le conoce como salario base, que es el salario constituido por todas las prestaciones y retribuciones del trabajador, mismo que se debe tener en cuenta para fijar las indemnizaciones del trabajador, como lo señala el artículo 89 de la Ley.

Con relación a ello transcribiremos una jurisprudencia que nos muestra, una vez más, que cualquier disposición que beneficie al trabajador, se sobrepone a otra de mayor jerarquía:

Salario, Integración del. Convenios. Si el pago de las indemnizaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, por virtud de un convenio entre las partes, ha aumentado el número de días de dicha Ley y se precisa para su pago un concepto diverso al del salario integrado, deberá prevalecer la voluntad de las partes en cuanto al número de días excedentes, por lo que la indemnización legal se cubrirá con base en el salario integrado, y el número de días que excedan, en la forma convenida por las partes.

Amparo Directo 2418/86. Gaceta Laboral No.39 Enero Agosto de 1987 p. 28.

Néstor De Buen señala que: "En condiciones ordinarias sólo integraría el salario base para el pago del aguinaldo, la prima de vacaciones"¹¹⁹. Este autor sostiene que el pago de aguinaldo debe hacerse

¹¹⁸ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag 97

¹¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag 219

con salario integrado, pues la Ley no es clara en este sentido y en caso de duda, debe aplicarse el criterio más favorable al trabajador.

3.3.2 Principio de la igualdad de salarios.

Este principio se encuentra consagrado en la fracción VII del artículo 123 Constitucional, mismo que según Mario de la Cueva, fue elevado en la Ley Federal del Trabajo al “...principio de igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo...”¹²⁰, pues el artículo 86 de este ordenamiento estipula que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual.”, lo que a su vez se hace extensivo a las demás condiciones de trabajo por el artículo 56 de la Ley.

De la Cueva nos dice que en virtud de este principio: “...los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual...”¹²¹, disposición que puede hacerse valer con la acción procesal de nivelación de condiciones de trabajo, que para el caso que nos ocupa, es decir, el salario, podemos transcribir la siguiente jurisprudencia:

Salarios, Nivelación de los. Carga de la prueba. Cuando se ejercita la acción de nivelación de salarios, y en consecuencia, el pago de la diferencia de esos, el que ejercita la acción debe probar los extremos del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que desempeña un trabajo idéntico al que desempeña otro u otros

¹²⁰ DE LA CUEVA, Mario op. cit. (en nota 9) pag. 111

¹²¹ Ibidem, pag. 112.

trabajadores conforme a una jornada igual y en condiciones de eficiencia también iguales, tanto en cantidad como en calidad, ya que la ecuación de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que desempeña y del que demanda la nivelación con el trabajador comparado, sea completa o idéntica en todos sus aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado.

Séptima Época: Amparo directo 7070/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de marzo de 1980. Cinco votos.

Climent Beltrán resalta que la Ley Federal del Trabajo contiene modalidades que desvían esta regla de su aspecto formal sin quebrantar su verdadero sentido, pues en el artículo 200 (trabajadores de los buques), 234 (tripulaciones aeronáuticas), 253 (ferrocarrileros), 257 (autotransportes), 297 (deportistas profesionales) y 307 (actores y músicos), se estipula que “no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual...”.

“En estos casos lo que sucede es que aun cuando la actividad sea la misma, existen variantes en la forma de realizarla o en la calidad del trabajo, que justifican la retribución distinta; porque de otro modo se vulneraría la regla en sentido inverso, al asignar salario iguala trabajos o a trabajadores de un rendimiento diferente.”¹²²

¹²² Ley Federal del Trabajo, op.cit. (en nota 1) pag. 172.

3.3.3 Salario Mínimo.

Para definir el salario mínimo, consideramos que la Ley es clara y precisa al señalar lo que a continuación se transcribe:

Art 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

La mayoría de los autores coinciden en que esta disposición no se encuentra apegada a la realidad, pues en opinión de Borrel: "...el salario mínimo nunca es suficiente...por lo que por la seriedad y congruencia que deben tener las leyes, es recomendable se implanten los mecanismos necesarios a fin de lograr su efectivo y verdadero cumplimiento o de una vez, suprimir de nuestro cuerpo laboral, tan retórica declaración."¹²³

La fijación del salario mínimo constituye una limitante para las cuestiones de flexibilización, pues el salario puede ser flexible, pero nunca

¹²³ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag 101.

menor al mínimo, caso contrario ocurren situaciones como la que se enuncia en la siguiente jurisprudencia:

Salario Mínimo, el pago inferior al, es causa de rescisión del contrato. El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

Amparo directo 2836/81. Lidia Reyna Flores. 6 de enero de 1982. 5 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Barcenas.

Ahora bien, en el caso de una jornada a tiempo parcial, Borrel Navarro opina que: "...para tener derecho al salario no tiene que cubrirse la jornada máxima de trabajo, sino la que tenga asignada el trabajador, la que puede ser menor a las jornadas legales..."¹²⁴. No obstante existe la siguiente jurisprudencia:

Salario Mínimo. Obligación de pagarlo por jornada inferior a la máxima legal, salvo pacto en contrario. Esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio que si bien es cierto que debe pagarse el salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que resulta lícito pagar un salario menor cuando la duración de la jornada es muy inferior a la máxima; pero si en el juicio correspondiente el patrón manifiesta que el salario del trabajador es menor al salario mínimo porque labora un número de horas inferior a la que comprende la jornada máxima legal, y en dicho juicio no se demuestra la existencia del documento en que haya llegado al pacto respectivo, es innegable que en esas circunstancias el laudo no debe establecer la condena correspondiente en cuanto al salario en forma proporcional al

¹²⁴ Idem.

número de horas trabajadas, sino tomando en cuenta en su integridad el salario mínimo correspondiente.

Amparo directo 6567/78. Vicenta Jiménez Montero. 11 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

3.3.4 Flexibilidad salarial.

Para efectos del presente trabajo, consideramos que el salario flexible es reconocido por la doctrina dentro del principio de salario remunerador, mismo que a su vez, se encuentra dentro de nuestro derecho positivo en el artículo 85 de la Ley: “Art. 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.”

Al respecto, Climent Beltrán comenta: “La modificación del salario cuando no es remunerador, esto es, cuando es inferior al que debiera asignarse conforme a la intensidad y calidad del trabajo, puede ser solicitada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por el trabajador en los términos del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.”¹²⁵

Luego entonces, esta disposición faculta al órgano referido, para determinar si el salario que percibe el trabajador es o no remunerador, tomando en cuenta las circunstancias que describe Mario de la Cueva:

¹²⁵ Ley Federal del Trabajo, op.cit. (en nota 1) pag. 172

“Las Juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas o talleres de la zona económica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.”¹²⁶

Esta es una acción procesal que puede ser ejercitada de manera individual, en la inteligencia que de haber contrato colectivo, debemos apegarnos a la siguiente jurisprudencia:

Salario Remunerador. Acción para deducirlo es colectiva y no individual. Si existe contrato colectivo de trabajo, un trabajador individualmente considerado no puede deducir una acción para que la Junta le fije un salario remunerador, pues su pretensión lleva implícita la modificación del mismo, que de manera general asigna a cada categoría el salario correspondiente, por lo que una acción de tal naturaleza tiene carácter colectivo y sólo puede ser ejercitada por el sindicato titular del mismo contrato.

Amparo directo 2526/78, José Luis Fernández y otros, 3 de enero de 1979, 5 votos. Ponente Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez. Informe 1979, Cuarta Sala, p. 119

3.4 Modalidades de Contratación

Las condiciones de trabajo como se ha venido señalando durante el transcurso de esta investigación, parten de un acuerdo entre el patrón y los trabajadores dentro de un margen señalado por la Ley.

¹²⁶ DE LA CUEVA, Mario op. cit. (en nota 9) pag. 300

Este acuerdo que constituye el contrato de trabajo, puede presentar diversas modalidades de las cuales, la Ley Federal del Trabajo contempla única y exclusivamente las que en los siguientes apartados explicaremos, por lo que este punto los diversos sectores encuentran el mayor obstáculo a la flexibilidad del trabajo, ya que es la cuestión que presenta una mayor rigidez.

3.4.1 Por tiempo indeterminado.

Este contrato o relación de trabajo constituye la regla general de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

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

Encontramos una clara explicación en la siguiente tesis de jurisprudencia:

En el derecho mexicano se adopta el principio de la duración indefinida del contrato de trabajo.* Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a

* vid. supra. pag. 30

prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente.

Aunque en un contrato se señale tiempo de duración, si no se indica cuál es el motivo por el que se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido, máxime si al primer contrato así celebrado sigue inmediatamente otro en iguales condiciones y posteriormente algunos más, en virtud de lo cual la prestación de servicios se hace por un lapso largo e ininterrumpido, pues esta circunstancia viene a corroborar la necesidad de los servicios del trabajador con carácter de permanentes, independientemente de la estipulación relativa al término incluida en el contrato. (D-713/59, Petróleos Mexicanos, 4 de enero de 1960.)

Asimismo como una constante aplicación del principio de continuidad de la relación laboral, encontramos lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley:

Art. 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.

Como interpretación a este precepto, es preciso señalar la siguiente jurisprudencia:

Contrato de trabajo por tiempo indefinido, corresponde al trabajador acreditar la naturaleza de las labores y su continuación. Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar

que las actividades que se le recomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato, en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, ésta requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores, y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión de ingreso.

Amparo directo 979/63. Alfredo Martínez Reynoso. 4 de agosto de 1965. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio.

3.4.2 Por obra determinada

Este contrato individual de trabajo se encuentra estipulado en el artículo 36 de la Ley que a la letra dice: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.” Un ejemplo de ello sería la construcción de un inmueble o la reparación de las instalaciones hidráulicas de una empresa. Borrel Navarro nos indica que: “En estos casos deberá precisarse con toda exactitud, en que consisten las obras a realizar y el término aunque sea probable, de su duración.”¹²⁷

La jurisprudencia señala que corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de este contrato, así como la terminación de la obra para la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador. De igual forma, la Corte establece que al concluir la obra objeto del contrato

¹²⁷ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag. 153

termina éste, y en tal supuesto, la empresa que deja de emplear a un trabajador no lo despidе ni incurre en responsabilidad propia de los casos de separación injustificadas, como a continuación se transcribe:

Trabajo para obra determinada. Si se contrata a varios obreros para la construcción de obra determinada y a la terminación de la misma, el patrono está ejecutando otras obras, no ha lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones las realicen los obreros que había contratado para la obra determinada, y el agravio que por este concepto se haga valer contra el laudo dictado por una Junta que declaró improcedente la petición de los obreros, deberá declararse infundado y negarse el amparo.

Quinta Época, Tomo LXII, p. 1104. Zamora Manuel y coags, Apéndice 1917- 1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 52.

Es preciso señalar, como lo hace el Dr. Borrel que: “...los contratos individuales de trabajo por obra determinada no se prorrogan, pues al terminar la obra termina el contrato y si el patrón desea conservar al trabajador, para continuar utilizando sus servicios, no es procedente la prórroga del contrato sino la celebración de un nuevo contrato...”¹²⁸

Ramírez Fonseca comenta que: “En el caso de un despido injustificado (...), el patrón no puede ser condenado al pago de salarios caídos más allá de los que hubiera cobrado el trabajador de haber permanecido hasta la terminación de la obra.”¹²⁹

Existe un caso sui generis establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 38: “Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas

¹²⁸ Idem.

¹²⁹ Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca Ed. Pac, México, 2002, pag. 17

que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.”

Con relación a este artículo De Buen nos comenta: “La dificultad que supondría configurar este tipo de contratos alrededor de una obra determinada: sería difícil señalar si ya se agotó o no una mina o un filón, ha llevado al legislador a buscar esta otra solución de tal manera que la temporalidad resulte solamente de la subsistencia del capital invertido.”¹³⁰

3.4.3 Por tiempo determinado

El artículo 37 de la Ley nos señala tres tipos diferentes de contrato por tiempo determinado, en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador;
- III.- En los demás casos previstos por esta Ley. (como lo hace en los artículos 193, 195 fracción IV, en el caso de los trabajadores de los buques; y 305 en el caso de músicos y actores.)

Ejemplo del primer supuesto que autoriza la Ley sería cuando se contrata a un trabajador para poder satisfacer un pedido extraordinario o

¹³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. (en nota 28), pag. 63

Climent Beltrán comenta que este contrato opera según la duración del servicio, por lo que si no obstante el término fijado, subsiste la materia del trabajo, o sea la necesidad del servicio, entonces queda prorrogada la relación de trabajo por todo el tiempo que perdure esa circunstancia conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley.¹³¹

La fracción II del propio artículo 37, señala otro tipo de contrato por tiempo determinado, que se refiere a la sustitución temporal de otro trabajador, como sucede cuando el sustituido dispone de una licencia para ausentarse de su empleo. “En este último supuesto se trata del trabajador interino, donde la temporalidad del contrato ofrece una mayor precisión jurídica, aunque en realidad también se caracteriza por la naturaleza del trabajo, pero con una modalidad específica.”¹³²

Al respecto, transcribimos la siguiente jurisprudencia:

Contrato temporal de trabajo, no se justifica su terminación cuando su duración se sujeta a que la plaza se vuelva definitiva y esta condición ya exista desde el principio. Debe tomarse en consideración que es característica esencial de este modalidad que se trate de un acontecimiento futuro, incierto, posible, lícito y estipulado por las partes; por lo tanto si la duración se hace depender de que la plaza no se vuelva definitiva y ya tenía esa característica desde la firma, la definitividad no puede servir de fundamento para dar por terminado el contrato temporal de trabajo por cumplimiento de la condición, pues tal acontecimiento ya existía desde el inicio del contrato.

¹³¹ Cfr. Ley Federal del Trabajo, op.cit. (en nota 1), pag. 110

¹³² Idem.

por cumplimiento de la condición, pues tal acontecimiento ya existía desde el inicio del contrato.

Contradicción de tesis 1/ 93. Entre el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados, ambos en Materia del Trabajo del Primer Circuito. 17 de enero de 1994. Tesis de Jurisprudencia 4/94. Cuarta Sala. 31 de enero de 1994.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 74 febrero de 1994. p. 20.

Consideramos pertinente señalar las indemnizaciones a que se hace acreedor el trabajador en caso de despido injustificado, si su contrato es por tiempo determinado.

Si la relación de trabajo fue menor de un año, se tiene que pagar al trabajador una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, tres meses de salarios, los salarios vencidos y demás prestaciones contractuales y legales devengadas por el trabajador.

Si la relación excede de un año, deberá pagársele una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los siguientes, además de tres meses por concepto de indemnización y los salarios vencidos.

“La Ley se fundamenta para señalar estas altas indemnizaciones a favor del trabajador que habiendo sido contratado por tiempo determinado se le rescinde su contrato, en los gastos molestias y perjuicios que indudablemente se le ocasionan la trabajador, cuando ha ajustado sus planes de vida, a un contrato firmado por tiempo determinado, previamente fijado en el contrato individual de trabajo, muchas veces teniendo incluso que mudarse del lugar de su

residencia, y después, súbitamente, por determinación sólo del patrón, se le rescinde su contrato."¹³³

Es preciso señalar que las disposiciones anteriores, constituyen de manera general una serie de máximos y mínimos legales, que constituyen más que un imperativo, una limitación para el empleador, por lo que pactar las condiciones de trabajo pasando esas limitaciones constituiría una violación a los derechos sociales del individuo.

¹³³ BORREL NAVARRO, Miguel, op. cit. (en nota 97), pag 154.

CAPITULO IV

PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

SUMARIO: **4.1 Flexibilidad Funcional (Polivalencia)** 4.1.1 El convenio obrero-patronal sin intervención de sindicato. 4.1.2 Labores conexas o complementarias a su labor principal 4.1.3 El ajuste salarial correspondiente **4.2 Jornada flexible** 4.2.1 Ampliación de la jornada diaria 4.2.2 Efectos en otras condiciones de trabajo 4.2.3 Salario Mínimo **4.3 Días de descanso obligatorio.** **4.4 Contrato flexible.** 4.4.1 Contrato con periodo a prueba. 4.4.2 Contrato de capacitación inicial.

En este capítulo expondremos una serie de proposiciones a las que hemos podido llegar gracias a los argumentos expuestos en capítulos anteriores, por lo que constituyen la esencia misma de este trabajo de investigación.

4.1 Flexibilidad Funcional (Polivalencia).

La Ley Federal del Trabajo en su texto actual dispone con relación a las condiciones de trabajo, lo siguiente:

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el proyecto de reforma al mismo ordenamiento presenta la siguiente modificación y añade un párrafo que a la letra se transcribe:

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

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

Como se puede observar en este párrafo se pretende incluir un tipo de flexibilidad, que como se ha estudiado anteriormente* corresponde a la polivalencia del trabajador, es decir, flexibilidad en las funciones que desempeñe, similar al modelo toyotista creado en Japón, pero adaptado de una forma simple, abierta y ambigua a este ordenamiento jurídico, por lo que a continuación enumeraré los aspectos esenciales que conlleva esta disposición, no sin antes mencionar que se cambiará el término patrón por el de empleador, como el mismo proyecto lo señala, sin que en ello exista consecuencia alguna, pues como se ha expuesto anteriormente, se pueden utilizar indistintamente ambos conceptos.

* vid. supra. pag. 42

A continuación analizaremos la propuesta de reforma del artículo 56:

4.1.1 El convenio obrero-patronal sin intervención de sindicato

“El empleador y el sindicato o, en su defecto los trabajadores podrán convenir...”

Por principio de cuentas, la Ley faculta al empleador, para que conjuntamente con el sindicato se convenga sobre las labores que desarrollará el trabajador. Sin embargo, al incluir en el texto la expresión “en su defecto los trabajadores”, como lo hace en los artículo 56, 59, 74 y 75, el proyecto de Ley concede facultades al empleador, para realizar el convenio **directamente con el trabajador, sin intervención de sindicato, o sea de forma individual y no colectiva**, lo que primeramente podría manejarse como un contrato sometido esencialmente por la autonomía de la voluntad de las partes, semejante a la Teoría del Acto Jurídico en materia civil, con la diferencia de que en éste, los contratantes son personas en igualdad de circunstancias; en cambio, un acuerdo obrero-patronal coloca al trabajador en una situación de desventaja frente al empleador, pues el segundo es propietario de los medios que conforman la empresa, creando así un carácter imperativo de las decisiones tomadas en dicho acuerdo, más aún, si existe un alto índice de desempleo, el trabajador no podrá negarse a lo establecido.

Ahora bien, no debemos perder de vista que tanto el artículo 123 constitucional, como la Ley Federal del Trabajo, presentan un mínimo de

condiciones para el trabajador y que todas aquellas disposiciones, contratos, reglamentos, etc. que contravengan a estos ordenamientos, pueden ser válidos, siempre y cuando sea en beneficio del trabajador, pero por ningún motivo lo serán si ocurre lo contrario.

Es el caso de los contratos colectivos de trabajo, cuya existencia se justifica, pues mejoran las condiciones de trabajo establecidos en la Constitución y la Ley, en beneficio del trabajador. Pero al no existir un contrato que describa en detalle las condiciones en que el trabajador prestará sus servicios, donde concurren para su acuerdo el poder del empresario y la fuerza de la colectividad de los trabajadores, se debe estar a lo dispuesto por los ordenamientos legales que para tal efecto se crearon, por lo tanto deben fijar los límites para las bases del contrato de una forma clara y precisa, sin que haya lugar a dudas de que condiciones pueden ser o no legales y sobretodo respetando los derechos adquiridos por el trabajador, consagrados en la Constitución, la cual coincide con la Declaración de los Derechos Sociales.

Luego entonces, no es posible aplicar ninguna de estas normas sin la intervención de un contrato colectivo de trabajo, pero si existiera un fuerte empeño por parte de nuestros legisladores, para flexibilizar la Ley y aplicarlo a las condiciones individuales de trabajo, deben especificarse detalladamente sus limitaciones, como se explicará detalladamente en lo sucesivo.

4.1.2 Labores conexas o complementarias a su labor principal.

“El empleador y el sindicato o, en su defecto los trabajadores podrán convenir en que los segundos desarrollen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal...”

En un esfuerzo por definir el término *conexa*, recurrimos al Diccionario de la real Academia que nos dice: “Dicho de una cosa: Que está enlazada o relacionada con otra.”¹³⁴ y en la misma fuente encontramos acerca del término *complementaria*: “Que sirve para completar o perfeccionar algo”¹³⁵. Estas definiciones nos llevan hacia la idea del obrero polivalente, pero encontramos que el texto del proyecto no tiene limitación alguna, pues la lógica nos ayuda a inferir que **en una empresa todas las labores que se desarrollan, están relacionadas entre sí**, pues el objetivo que se persigue siempre será el mismo para todos sus trabajadores y desde luego que una tarea completará o perfeccionará a la anterior. Luego entonces, si en la propuesta no se determinan claramente los alcances de la conexidad o complementariedad de las labores o tareas a realizar, el trabajador podría convertirse en “multiusos”, lo que traería consigo su desmotivación y desde luego no puede llenar las expectativas del empleador, pues no reuniría las aptitudes necesarias para ello, aunque se encuentre en el supuesto de haber recibido la capacitación más completa para tal efecto.

¹³⁴ Diccionario de la Real Academia, op. cit. (en nota 6).

¹³⁵ Idem.

Por lo tanto sugerimos que en el texto legal se determine cuáles son las áreas o departamentos afines en las empresas, limitando a éstas la movilidad del trabajador, para que así exista una verdadera conexidad de las funciones, evitando convertir al obrero polivalente en un obrero “multiusos”, lo que traería consigo resultados en la productividad y administración óptimos.

Ahora bien, para desarrollar labores conexas y complementarias, es preciso también determinar si la movilidad funcional del trabajador se hará de forma vertical u horizontal. En el caso de la movilidad vertical, el trabajador puede desempeñar labores propias de los puestos de una categoría mayor o menor a la que tenga en su contrato; la movilidad vertical sólo lo habilita para realizar tareas de su mismo nivel escalafonario.

Como hemos observado en Francia y Bélgica, así como en el modelo Toyotista^{*}, existe una movilidad funcional del trabajador de forma vertical, es decir que el mismo trabajador puede en ciertos casos intervenir en las decisiones de la empresa, lo que para efectos de producción constituye un gran beneficio en tiempo, pues si es necesario hacer un cambio de último momento al plan que originalmente se había hecho y las personas encargadas de autorizarlo no se encuentran, son los trabajadores quienes pueden corregir los errores en la producción, lo que constituye un gran ahorro en tiempo y permite a las empresas cumplir con los compromisos de venta establecidos.

^{*} vid. supra. pags. 48-53

Este tipo de polivalencia afecta al trabajador en los derechos que derivan de su antigüedad, pues si tiene preferencia para ocupar una vacante, esto no se hará de forma contractual, ya que el empleador puede disponer de las funciones de éste para que desempeñe aquellas que se encuentran vacantes; pero más importante es aun el efecto que recae sobre el derecho de ascenso, pues si el trabajador se encuentra desempeñando funciones de una categoría superior, el empleador puede pasar por alto su colocación en el escalafón, lo que conlleva a un perjuicio económico que estanca al trabajador en un mismo nivel de vida y obstaculiza su superación.

Un ejemplo de movilidad horizontal ocurre en una empresa que se dedica a la producción, distribución, instalación y mantenimiento de equipos de cómputo y envía a un técnico para realizar la instalación de un equipo a un tercero. El mismo técnico puede desempeñar labores de mantenimiento del equipo; pero al ser obligado a realizar labores conexas o complementarias, podría exigírsele que hiciera la venta de productos y en una flexibilidad de las funciones podría exigirse incluso que realizará labores de cobranza, si es que la venta se hizo a crédito, lo que además de desmotivar al trabajador, provoca que sean eliminadas otras fuentes de trabajo y se descuiden las labores principales, además de que recaen los mismos que se describen anteriormente, sobre los derechos derivados de la antigüedad.

4.1.3 El ajuste salarial correspondiente.

“...siempre que cuenten con la capacitación que para tal efecto se requiera y reciban el ajuste salarial correspondiente.”

Como se puede observar, las limitaciones que este artículo indica para que el trabajador pueda realizar funciones de polivalencia son dos: que cuente con la capacitación necesaria y que reciba ajuste salarial. Las cuestiones referentes a la capacitación las abordaremos con mayor detenimiento, posteriormente.

La Secretaría propone que el trabajador debe recibir el *ajuste salarial correspondiente* pero al ser un obrero polivalente, pierde sus acciones de igualdad de salarios y salario remunerador, pues no se puede hacer un comparativo entre las labores que realiza un trabajador y otro, pues éstas no están concretamente definidas, por lo tanto no es posible tomar parámetros que hagan justicia a los servicios prestados, que como indica la jurisprudencia, son los que sirven de base a la Junta de Conciliación y Arbitraje para fijar el salario en relación con las acciones procesales que se mencionan. Por lo tanto sugerimos que la cuantificación del salario se haga en relación a las funciones que realiza, tomando en cuenta las vacantes que se anulan con la multiplicidad de funciones del trabajador, calculando el ahorro que produce a la empresa, fijando el salario de forma proporcional.

Aunado a ello, cabe mencionar que al afectar los derechos de preferencia y ascenso del trabajador, desde luego que trae consecuencias sobre sus incrementos salariales, lo que un simple ajuste salarial no podría cubrir, pues el ascenso incrementa todas sus prestaciones, causándole un

perjuicio de índole económico. Además, tomando en cuenta las prerrogativas que en un momento dado pudiera tener el trabajador de ascender a una categoría mayor, como lo sería el tener una mayor autoridad con personal a su cargo, toma de decisiones, etc. el trabajador sufre un daño moral, pues el no ascender desmerita su trabajo y estas cuestiones no son cuantificables en dinero, por lo que aun más el ajuste salarial resulta insuficiente para compensar los perjuicios.

En síntesis, aportamos las siguientes sugerencias:

- Si la Ley facultará el acuerdo obrero-patronal, sin intervención del sindicato, debe ser clara y precisa al establecer mínimos y máximos, de lo contrario dejaría al trabajador en estado de indefensión y sujeto a la autarquía de los empleadores.
- Debe definirse el área en la cual se desarrollarán labores conexas o complementarias, a fin de que el trabajador sea un obrero polivalente y no un “multiusos”.
- Con el fin de evitar fraudes legales y fomentar el empleo, supervisar si efectivamente el trabajador está capacitado para desarrollar labores conexas, o es necesario crear vacantes para realizar la labor de que se trate.
- Permitir a los trabajadores la toma de decisiones en la producción, para beneficio de la empresa, como una forma de movilidad vertical.

- Realizar un balance de todas las labores que desempeñe el trabajador, para poder cuantificar el ahorro en personal que produjo a la empresa y así obtener un salario remunerador, evitando la explotación.

4.2 Jornada flexible.

En el capítulo anterior se habló de las características flexibilizadoras del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a la jornada de trabajo; artículo del cual la Secretaría presentó en su proyecto, la siguiente reforma al párrafo segundo.

Artículo 59. [El párrafo primero permanece igual. Se reforma el párrafo segundo]

Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, el sindicato y, a falta de éste los trabajadores y el empleador, podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, sin que se considere tiempo extraordinario, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley.

Al parecer el texto actual de la Ley, no es lo suficientemente flexible, como las necesidades actuales del país lo requieren, por lo tanto, en la propuesta de reforma se pretende manejar de una forma obscura y ambigua lo que se denomina según el presente estudio como flexibilización del tiempo de trabajo; aunque debe constituirse como una forma de contratación perfectamente regulada, con sus alcances y condiciones

claramente establecidas, en este proyecto parece más bien una forma de legalizar el empleo precario o informal.

A continuación analizaremos los aspectos esenciales de este párrafo, no sin antes mencionar que en sus inicios puede verse una vez más, la intención de la Secretaría, de permitir los acuerdos obrero-patronales sin intervención del sindicato, cuestión de la que se han hecho las observaciones correspondientes en el apartado anterior.

4.2.1 Ampliación de la jornada diaria.

“...con base en el total de horas laborables en la semana, el sindicato y, a falta de éste los trabajadores y el empleador, podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, sin que se considere tiempo extraordinario, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo de varios días a la semana...”

Hemos expuesto anteriormente el principio de la jornada humanitaria*, de donde quisiéramos resaltar que la jornada máxima de ocho horas tiene sus orígenes en estudios científicos que señalan que el ser humano debe disponer de ocho horas de reposo y ocho horas para dedicar al desarrollo del intelecto y de la cultura; al sano esparcimiento; a la convivencia con sus familiares, para la correcta educación y formación de sus hijos como integrantes de la sociedad; para su desarrollo social. Contravenir a este principio, implicaría la enajenación del trabajador y le

* vid. supra. pags.33 y 79.

provocaría problemas permanentes en su salud, causando agotamiento lo que aumenta los riesgos en el trabajo. Por todo ello, no es de extrañarse que se haya colocado la jornada máxima en el primer lugar de los preceptos señalados en el Apartado A del artículo 123 Constitucional y el proyecto de reforma atenta directamente contra este Derecho Social Universal.

Como en el caso del apartado anterior, sucede que el proyecto es oscuro e incongruente al utilizar la expresión “*el reposo de varios días a la semana*”, lo que constituiría una modalidad de trabajo a tiempo parcial, pues no determina un mínimo de días laborables o un máximo de días de descanso, mucho menos existe una norma que obligue al empleador a remunerar los días de descanso.

Si partimos de una jornada semanal de 48 horas y se permite el reposo de tres días a la semana, estaríamos hablando de una jornada diaria continua de 12 horas, en el mejor de los casos, pues si son 4 días de descanso, cubrir 48 horas en tres días sería exorbitante. Desde luego, en el proyecto se utiliza la expresión “...*que no se labore una jornada inhumana...*”, pero habiendo tal flexibilidad para la fijación de la jornada diaria, consideramos que la determinación de la jornada inhumana por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que estipula la Ley actual que no podrá realizarse de forma oportuna, pues con una jornada flexible existiría una mayor carga de trabajo para este órgano, luego **entonces la Ley debe determinar cuál es la jornada inhumana, a fin de establecer una limitación para la jornada flexible.**

No podemos pasar por alto el beneficio que esto implica para los empresarios, pues su producción no se detiene en ningún momento. En una jornada de ocho horas, se puede restar el tiempo que el trabajador tarde diariamente en hacer todos los preparativos necesarios para iniciar sus labores, así como al finalizar, el tiempo que ocupe para volver las cosas al estado en que se encontraban al inicio.

Con la ampliación de la jornada diaria, la productividad aumenta, pues el proceso productivo no se interrumpe, por lo tanto el trabajador que desempeña esta jornada debe recibir beneficios proporcionales a los de un trabajador a tiempo completo.

Recordemos también que el trabajador que labora una jornada continua de ocho horas, tiene derecho a gozar de un descanso de media hora, por lo menos, para reposar o tomar alimentos. Si la jornada aumenta debe también aumentarse el tiempo de descanso o crear otro descanso en una hora diversa, con el fin de evitar el agotamiento del trabajador, lo que a su vez trae consigo un mayor rendimiento y evita que ocurran mayores accidentes de trabajo.

Desde luego, el único aliciente que tiene el trabajador para laborar en una jornada tan extensa, es la remuneración por el tiempo extraordinario y como el mismo proyecto lo menciona, el derecho al pago por este concepto desaparece por completo, sin que en ello medie justificación alguna y lejos de tener una cualidad proteccionista hacia el trabajador, resulta aplicable únicamente en beneficio de los empresarios, por lo que en una forma de mantener el equilibrio sugerimos que se elimine el máximo de nueve horas

semanales extraordinarias establecido en la Ley actual, pero por ningún motivo dejar de pagar el tiempo extraordinario, además de pagar al 200% las horas extras que excedan de las primeras nueve horas semanales.

4.2.2 Efectos en otras condiciones de trabajo.

El artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, otorgan al trabajador el derecho a recibir el pago de un **día de descanso**, después de haber laborado seis días. En el caso de la jornada flexible, si ocurriera que el trabajador labora una jornada parcial, únicamente recibiría el pago proporcional de su día de descanso, tal sería el caso si labora tres días a la semana, solo le pagarían medio día de descanso, disposición que beneficia el patrimonio de la empresa, pero coloca en una situación precaria al trabajador, pasando por encima de su derecho al séptimo día.

Es verdad sabida que la gran mayoría de los asalariados en nuestro país viven prácticamente “al día”, es decir, que el salario que perciben por su labor diaria, aunque sea un pago semanal o quincenal, únicamente cubre las necesidades de esos días sin dar siquiera un margen de ahorro o de distracción del dinero en alguna actividad que rompa su rutina. El hecho de que se le proporcione el pago del séptimo día le permite descansar, libre de la preocupación de tener cubiertas las necesidades de ese día, por lo tanto el trabajador ocupa su tiempo en su esparcimiento y en la sana convivencia familiar y social, incluso desde el término de la jornada del día anterior a su descanso.

La propuesta de Ley de la Secretaría no establece si los días de reposo a que se refiere en su artículo 59 serán remunerados y dadas las circunstancias lo más coherente es pensar que el patrón no remunerará los días de descanso, pues no existe lógica ni ordenamiento que justifique el pago por el ocio, más que por el séptimo día. En esta situación, el trabajador deberá solventar los gastos que se desprenden de la vida diaria, pero sin recibir una remuneración que los cubra, además de que, para mantener su nivel de vida, el trabajador no tiene la posibilidad de conseguir un segundo empleo, que cubra los días de descanso del primero, dada la poca oferta de trabajo que ocurre en nuestros días.

En el caso de las **vacaciones**, el cómputo para tener derecho al pago y goce de los días correspondientes, se hace de forma anual, así es que si labora en una jornada semanal de tres días, al cabo de un año, cumplirá 180 días laborados, lo que daría como resultado que en ese tiempo pudiera exigir el pago de sus partes proporcionales, es decir 3 días por el primer año, lo que a su vez disminuye proporcionalmente la prima vacacional.

No debemos olvidar que las vacaciones, justifican su existencia por la interrupción anual de la rutina del trabajador, que le permite realizar actividades que en el resto del año, no es posible debido al corto lapso de los descansos, tales como salir de viaje o realizar proyectos de remodelación de la vivienda, pues este tipo de actividades, además del tiempo para llevar a cabo, requiere de un tiempo más de reposo.

Si el derecho del trabajador a tiempo parcial correspondiente a sus vacaciones, se reduce de forma proporcional a su horario de trabajo, es

decir, si trabaja la mitad de la jornada, tiene la mitad del tiempo de vacaciones, se pierde completamente la esencia de esta prestación, pues no existe una interrupción de la jornada, con tal carácter, sino sería equiparable a los días de descanso ordinarios.

Por lo que respecta a la antigüedad del trabajador, en una jornada flexible, no se puede computar un año de labores como efectivamente trabajado, por lo que a continuación se enuncian las posibles repercusiones que causará la propuesta de la Secretaría sobre los **derechos que se derivan de su antigüedad de trabajo**, desde nuestro punto de vista.

En cuanto a su **derecho de preferencia** para ocupar una vacante y el de **ascenso** en el escalafón, el trabajador se colocaría en desventaja en relación con otros trabajadores cuya jornada semanal sea de seis días, circunstancia misma que atenta directamente contra las posibilidades de desarrollo del trabajador, impidiéndole mejorar sus condiciones de vida en el transcurso del tiempo, sumiéndolo en la monotonía y desalentándolo para continuar con sus labores, además de sufrir un perjuicio de carácter económico al no recibir los incrementos salariales correspondientes.

En relación con su derecho de **inmunidad**, no sería aplicable el artículo 161, de la Ley Actual, que impide al empleador, despedir al trabajador por causas de rescisión que no sean graves, después de 20 años de antigüedad, pues si el tiempo efectivamente laborado se reduce a la mitad, tendrían que transcurrir 40 años para que el trabajador pueda hacer valer ese derecho.

No podemos pasar por alto la **prima de antigüedad**, que el empleador debe pagar en caso de rescindir el contrato, correspondiente a doce días de salario por cada año de servicio, sobre la cual, como en las anteriores prestaciones, también existirá un perjuicio pues se reduciría de forma proporcional al tiempo efectivamente laborado.

4.2.3 Salario Mínimo.

Hemos visto anteriormente una jurisprudencia que señala que si el trabajador labora una jornada de trabajo menor a la legal, puede recibir un salario inferior al mínimo si existe pacto que así lo establezca.* No debemos olvidar que partimos de la premisa de que los convenios que fijan las condiciones de trabajo, se llevan a cabo exista o no sindicato, por lo tanto las decisiones tomadas constituyen un imperativo para el trabajador.

Debemos recordar también que uno de los debates esenciales alrededor de la flexibilidad salarial, lleva implícito eliminar el obstáculo del salario mínimo. Luego entonces, en una jornada flexible, menor a la legal, autorizada por el proyecto de Ley, puede pactarse que la erogación sea menor al salario mínimo, en casos como el que a continuación se ejemplifica:

Si un trabajador labora en una jornada a tiempo parcial, donde las 48 horas de labores están distribuidas en 4 días de 12 horas, el patrón puede justificarse con el segundo párrafo del artículo 59 del proyecto de la

* vid. supra. pag. 97

Secretaría, para no pagar tiempo extraordinario y cuantificar el salario diario de 43 pesos por los 4 días que resultan 172 pesos y según las observaciones anteriores sobre el día de descanso, si el patrón fuera “benevolente” y lo pagará completo, constituiría otros 43 pesos que en total suman 215 pesos, es decir 86 pesos por debajo del salario mensual.

Desde nuestro punto de vista, la percepción del salario semanal en estas circunstancias, destina al trabajador a vivir en la más profunda pobreza, pues ya de por sí, el salario mínimo no es suficiente para satisfacer las necesidades de éste, ni siquiera alimenticias, sin mencionar culturales o sociales. Todo ello lleva como consecuencia que el nivel económico del trabajador que se encuentre en estas condiciones, sea por debajo de los estándares humanitarios.

Por lo tanto, la Ley debe ser muy clara en cuanto a la fijación del salario para la jornada flexible y mantener siempre la limitación de que nunca un trabajador podrá recibir un salario menor al mínimo.

Es preciso señalar que la población económicamente activa en nuestro país asciende a 41 515 672 habitantes y en el Distrito Federal es de 3 851 054 habitantes, de los cuales el 70% lo constituyen trabajadores asalariados con prestaciones sociales, pero solo el 38.5% labora en una jornada de 35 a 48 horas semanales, lo que indica que actualmente el empleo precario resulta recurrente, por lo que la propuesta de reforma de la

Ley, pueda hacer que estas cifras sean mayores en lo referente al empleo precario.¹³⁶

En síntesis los puntos esenciales que se sugieren en este apartado son los siguientes:

- La Ley debe regular de forma especial las formas de trabajo a tiempo parcial y en especial definir cuántos días de reposo puede haber a la semana como máximo.
- Es necesario que expresamente se señale la jornada inhumana, como una limitación a la jornada diaria, a fin de evitar el enajenamiento del trabajador.
- Si la jornada es continua, otorgar un descanso mayor al de media hora u otro descanso posterior, para que el trabajador pueda desempeñar sus labores correctamente y evitar accidentes.
- Proteger el salario mínimo, prohibiendo al empleador que se fije un salario menor, así sea una jornada menor a la legal.

¹³⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMACION, Encuesta Nacional de Empleo, www.inegi.gob.mx, 20/07/04, 21:06.

4.2.1 Días de descanso obligatorio.

En relación a los días de descanso obligatorio, la Secretaría propone la siguiente reforma:

Artículo 74. Se añade el siguiente párrafo final:

El sindicato, o a falta de éste los trabajadores y el empleador, podrán convenir en que los días de descanso a que se refiere este artículo se disfruten otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.

Podemos interpretar este precepto como otra forma de flexibilizar la jornada de trabajo en un cómputo mensual o anual, otorgando al empleador la movilidad de los días de descanso obligatorio de sus trabajadores, a su conveniencia, pues independientemente de que estos días fueron establecidos para la conmemoración de determinados hechos históricos o cívicos, es preciso puntualizar las siguientes circunstancias:

Los trabajadores están obligados a laborar el día de descanso obligatorio, siempre y cuando medie convenio obrero-patronal y a falta de éste, decide la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Invariablemente, exista o no acuerdo al respecto, el trabajador debe recibir el pago de su salario al triple, por haber laborado en este día de descanso; pero si se flexibiliza esta condición de trabajo, el empleador puede cambiar libremente el día que por disposición legal se encuentra establecido, según las necesidades de la empresa.

En el caso por ejemplo de las empresas cuyo actividad es la de prestar servicios, ya sean turísticos, de restaurante, esparcimiento u hospedaje, resulta conveniente disponer del trabajador en un día de descanso obligatorio que en cualquier otro día, pero con la reforma a la Ley, en lugar de pagar el triple del salario por ese día, únicamente lo cambia por otro día del mes. Claramente el trabajador está teniendo un perjuicio en su patrimonio al dejar de recibir la remuneración extra por sus labores en el día de descanso.

Podemos manejar un argumento a favor de la disposición en cuestión, ya que puede funcionar para evitar el ausentismo, pues si un día festivo corresponde al jueves o al martes, es muy probable que la mayoría de los trabajadores dejen de asistir a sus labores el día viernes o lunes, haciendo lo que comúnmente se conoce como “puente”, reduciendo en gran medida la productividad de la empresa, por lo que al cambiar el día por otro más cercano al fin de semana, el trabajador puede hacer su “puente” sin ausentarse en días laborables. Cabe mencionar el perjuicio que sufre el trabajador al ausentarse, pues no percibe el pago por ese día de la semana, aunque ello de ninguna manera puede ser imputable al empleador.

Consideramos que existe retroactividad en esta disposición en perjuicio del trabajador, por lo tanto **sugerimos que el texto legal aclare que no debe dejar de pagarse al trabajador, la compensación por laborar en su día de descanso obligatorio, a fin de no afectar el derecho adquirido del pago del salario al triple.**

4.3 Contrato flexible. (Nuevas modalidades de contratación).

Como se ha analizado en el presente trabajo, dentro del proceso de flexibilización, las condiciones de trabajo parten de un acuerdo entre el trabajador y el patrón que constituye el contrato individual de trabajo y según las modalidades que éste adquiera, también pueden variar las condiciones de trabajo, especialmente en cuanto a su duración se refiere.

En el capítulo II estudiamos a grandes rasgos cómo ha afectado la reforma a los países de América Latina, especialmente en la flexibilización de los contratos; por lo tanto es preciso señalar cuáles son las modalidades de contratación que se pretenden introducir en nuestro ordenamiento legal y los posibles efectos que tendrán en las condiciones de trabajo.

4.3.1 Contrato con periodo a prueba.

La primera modalidad a estudiar es enunciada por el proyecto de la Secretaría como a continuación se transcribe:

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás

personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe y podrá ser despedido sin responsabilidad por el empleador, de no acreditar competencia.

En el primer párrafo podemos observar que se pretende introducir en la Ley la modalidad de contrato por tiempo indeterminado con periodo a prueba, al respecto del cual ya se han hecho las observaciones pertinentes*.

A partir del segundo párrafo, este artículo nos presenta disposiciones que contravienen a la seguridad jurídica del trabajador, pues obviamente atenta contra el principio de continuidad de la relación laboral. Consideramos que 180 días es un periodo excesivo para mantener al trabajador en un estado de incertidumbre con respecto a su estabilidad en el empleo, pues normalmente el trabajador debe deshacerse de otros compromisos para poder cumplir con este nuevo empleo y el hecho de que transcurran 6 meses constituye más un contrato por tiempo determinado menor a un año, pero sin la protección que la Ley otorga a los trabajadores que se desempeñan en esta modalidad.

Ahora bien, el proyecto señala dos supuestos para poder aplicar esta prórroga: en funciones de dirección y administración; y para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

* vid. supra. pag. 62

En el caso de directivos y administrativos, el empleador puede utilizar sus funciones para realizar una labor organizativa de la empresa. Un periodo de 6 meses puede ser suficiente para que el empleador forme sus proyectos y elabore planes y programas en función de las ideas aportadas por los trabajadores contratados, para así evitar el gasto en consultores externos, lo que constituye un fraude, pues el empleador se vale del engaño, haciendo creer a los directivos que formarán parte de la empresa, cuando no es así y todo ello para obtener un lucro indebido, por lo tanto la Ley tendrá un aspecto ilícito que no puede ser aprobado.

En el segundo supuesto, consideramos que los trabajadores que desempeñan labores técnicas o profesionales especializadas, constituyen la generalidad, más aun si se toma en cuenta que nos encontramos en posibilidades de instaurar la figura del obrero polivalente, pues aquellas labores que no requieran de conocimientos especializados, pueden ser desempeñadas por cualquiera de los técnicos contratados. Por lo tanto, el proyecto es oscuro e impreciso al señalar este supuesto como caso de excepción, pues es una regla general.

Por último, el artículo dispone que el trabajador puede ser despedido de no acreditar competencia, sin determinar los parámetros a seguir para que cumpla con esta expectativa, dejando al libre albedrío del empleador si considera que el trabajador puede seguir laborando o no, lo que afecta en primera instancia su derecho a la indemnización constitucional por despido injustificado, además de que pierde completamente su seguridad jurídica en cuanto lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, contraviniendo el principio de continuidad de la relación laboral.

4.3.2 Contrato de capacitación inicial.

La segunda modalidad que propone la Secretaría se encuentra contenida en el siguiente artículo:

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

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

Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe y podrá ser despedido sin responsabilidad por el empleador, de no acreditar competencia.

El texto de este artículo en relación con el 39-A, se redacta de igual forma pero contemplando una nueva modalidad, el contrato para capacitación inicial, por lo que son aplicables las observaciones hechas al artículo mencionado y con respecto a la capacitación, comentaremos lo siguiente:

El mercado laboral en México y en el mundo, cada vez requiere mano de obra con mayor grado de especialización, por ello actualmente existe una

fuerte demanda en las escuelas de formación técnica como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y se han creado las llamadas Universidades Técnicas. Estas escuelas se erigen bajo el estandarte de que sus programas de estudio fueron realizados atendiendo a las necesidades del sector empresarial, por lo que se encuentran en constante actualización y supuestamente son aprobados de antemano por los empresarios mexicanos.

Cuando una empresa requiere de un técnico en determinada área, crea un perfil del puesto donde establece como requisito cierto grado de preparación profesional, ya sea por parte de las escuelas mencionadas o por parte de instituciones de prestigio como la Universidad Nacional Autónoma de México, circunstancias que se toman en cuenta al momento del reclutamiento.

Consideramos que la Ley, al autorizar este tipo de contrato, permite al empleador disponer de personas cuyo grado de preparación sea menor al de un técnico o un profesionista, con el fin de recibir el servicio por un salario mucho menor del que en realidad correspondería, sin tomar en cuenta los años de estudio que emplearon los demás candidatos para ocupar esa vacante.

Por otro lado, **no existe un órgano que vigile que los programas de capacitación sean los adecuados y si el trabajador cumplió fehacientemente con ellos**, a fin de que sea merecedor del puesto y cuestión, evitando que sea el libre albedrío del empleador quien decida

sobre la estabilidad del trabajador en su empleo, sin tener algún derecho que los proteja.

Debemos tomar en cuenta que la mayoría de las normas contenidas en la propuesta de reforma de la Secretaría a la Ley Federal del Trabajo, van dirigidas a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) ya que son estas empresas, las que en su mayoría carecen de sindicato y desde luego de contrato colectivo, instituciones mismas que en determinado caso ejercen las funciones de supervisión y vigilancia de la correcta aplicación de las normas laborales. Ahora bien, a falta de sindicato, debe haber órganos de la Administración Pública tanto Federal como Local, encargados de la supervisión.

Tan solo en el Distrito Federal existen **99, 149 PYMES**¹³⁷ que se estratifican según el cuadro 1.1 y como dato de referencia, en el periodo de enero a septiembre de 2003, se visitaron **5,991 empresas**¹³⁸ de jurisdicción federal.

Cuadro 1.1¹³⁹

TAMAÑO	SECTOR		
	CLASIFICACION POR NÚMERO DE EMPLEADOS		
	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
MICROEMPRESA	0-30	0-5	0-20
PEQUEÑA EMPRESA	31-100	6-20	21-50

¹³⁷ SECRETARÍA DE ECONOMÍA, www.economia.gob.mx, 11/07/04, 21:13

¹³⁸ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, www.stps.gob.mx, 11/07/04, 20:42

¹³⁹ SECRETARÍA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL, Acuerdo de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas, Diario Oficial de la Federación, 30 de marzo de 1999, pag. 5,6.

MEDIANA EMPRESA	101-500	21-100	51-100
GRAN EMPRESA	MÁS DE 500	MÁS DE 100	MÁS DE 100

Es necesario aclarar que la inspección a las PYMES es mayoritariamente competencia local, por parte de la Subsecretaría del Trabajo Seguridad y Previsión Social, dependencia del Gobierno del Distrito Federal, la cual, en 1998 se desintegró los órganos de inspección, debido a la extrema corrupción que se encontró en ese momento.

Para 2002 el gobierno local creó programas de observancia a las normas laborales, de aplicación voluntaria, atendiendo a la buena fe de los empresarios, para lo cual se les instruyó con la capacitación correspondiente. En total se aplicó a 100 empresas, de las cuales sólo 10 le dieron el seguimiento necesario, por lo que resultó un total fracaso, y fue hasta ese momento que se tomó la decisión de continuar con el sistema de inspecciones como estuvo establecido en un principio, por lo que hasta la fecha continúa siendo incipiente.¹⁴⁰

Estas consideraciones, nos reflejan el peligro que constituye la propuesta de la Secretaría, en relación con las dos modalidades de contratación antes descritas, pues desprotege totalmente al trabajador, concediendo autarquía al empleador, principalmente para decidir sobre la estabilidad en el empleo, contraviniendo incluso el estado de derecho y las garantías sociales.

¹⁴⁰ SUBSECRETARIA DEL TRABAJO, SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL, Dirección de Inspección Local, www.stps.df.gob.mx, 20/07/04, 22:38

4.4 Observaciones Finales.

- La flexibilización de las condiciones de trabajo es un fenómeno que se ha implementado anteriormente en los contratos colectivos de las empresas, por lo tanto al ser incluida en el proyecto de reforma de la Ley, se hace con intención de aplicarlo a los trabajadores de las empresas que carezcan de contrato colectivo o que teniendo este contrato resulta tan rígido que no es aplicable a la realidad actual.

- El proyecto de reforma no puede afectar los derechos adquiridos por los trabajadores, por lo que debe ser más claro y preciso en cuanto a los mínimos y máximos que se pueden alcanzar con la flexibilidad, para no afectar estos derechos, pues no debemos olvidar que las leyes laborales rigen las relaciones de trabajo presentes y futuras al momento de la vigencia, pero en este caso, el efecto retroactivo, se aplica en perjuicio de los trabajadores, por lo tanto es violatorio del artículo 14 Constitucional.

- Consideramos que la flexibilidad es un fenómeno tan complejo, que para hacer una aplicación general mediante la Ley, es preciso regular cada uno de sus aspectos como se ha señalado en el transcurso de este trabajo, manteniendo siempre incólumes, las garantías sociales del trabajador, el estatuto social y la Declaración de los Derechos Sociales, que dieron vida a la Ley Federal del Trabajo, dentro de los principios generales del Derecho del Trabajo.

- Si se llegara a aprobar esta propuesta, sólo se legalizaría el empleo precario, cuestión que traería consigo la indignificación de la vida del trabajador, misma que a su vez colocaría a nuestro país en una severa crisis social, pues si no existe calidad de vida, se pierden los valores morales, sociales y culturales.
- Desde nuestro punto de vista, el proyecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no pretende flexibilizar las condiciones de trabajo, sino **DESREGULAR**, cuestión misma que más que una reforma de las leyes laborales, constituye **una reforma del Estado** en cuanto a las relaciones obrero-patronales, pues modifica su carácter protector, eminentemente social, por el de un Estado neoliberal, donde cada quien administre sus operaciones como mejor le convenga y a su leal saber y entender, sin tomar en cuenta situaciones de desigualdad entre el propietario de los bienes productivos y las personas encargadas de realizar la labor de producción. Todo ello se debe a que el Estado se encuentra ahora en manos de empresarios, luego entonces consideran que un Estado proteccionista, resulta “paternalista” y por si acaso quedara lugar a dudas basta recordar el discurso tan reiterado del C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Vicente Fox Quezada, que dice: “...este es un gobierno de los empresarios, por los empresarios y para los empresarios...”

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La flexibilidad del trabajo consiste en la capacidad que tienen los sectores productivos trabajador y empresa, para despojarse de esa rigidez existente en sus lineamientos, ya sea por causas legales, contractuales o consuetudinarias, mediante la implantación de nuevas modalidades en la organización, formas de contratación o diversidad de condiciones de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y combatir el desempleo para hacer frente a la crisis económica, demográfica y social que se presenta en nuestros días.

SEGUNDA.- Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Son condiciones principales la jornada de trabajo que consiste en el número de horas en que el trabajador pone su energía de trabajo a disposición de la empresa; y el salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, incluyendo todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

TERCERA.- La flexibilidad del trabajo se presenta en diversas formas, siendo las más importantes el empleo flexible (flexibilidad numérica), la flexibilidad salarial, la flexibilidad del tiempo de trabajo y la flexibilidad funcional o polivalencia.

CUARTA.- El contrato de trabajo constituye una figura jurídica nueva, que lleva implícita la condición de aceptar las modificaciones impuestas por la ley presente o futura, que favorezcan a los trabajadores y determinado por las condiciones reales en que se presente el servicio. Se diferencia de la relación de trabajo pues ésta es un vínculo jurídico laboral que puede derivar ya de un contrato, ya de una ley, a que espontáneamente se someten las partes; no requiere el acuerdo de voluntades, pues basta con que una persona preste sus servicios y otra los reciba, para que de esa situación de hecho se deriven los efectos jurídicos de la relación laboral.

QUINTA.- Existe una doctrina propia del Derecho del Trabajo sobre los derechos adquiridos, donde las leyes de trabajo son de aplicación inmediata y rigen la vida y los efectos de las relaciones de trabajo, de las ya formadas y de las futuras, a partir de su vigencia.

SEXTA.- - Los Principios Generales del Derecho del Trabajo, son el Principio protector; principio de irrenunciabilidad de derechos; principio de continuidad de la relación laboral; principio de la Primacía de la realidad (contrato-realidad); principio de la razonabilidad; principio de la buena fe.

SÉPTIMA. Los derechos derivados de la antigüedad son Estabilidad en el empleo; Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón; Vacaciones; Constancia de servicios; Preferencia para los ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación; Inmunidad; Prima de antigüedad; Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje.

OCTAVA.- Las dos crisis del petróleo de 1973 y 1979, son el antecedente directo del concepto de flexibilidad, mismo que en 1976 se reconoció formalmente, a escala internacional, al lanzar la Organización Internacional del Trabajo, su Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones y el Ambiente del Trabajo (PIACT).

NOVENA.- En Europa y Asia existen ordenamientos desde 1984, que regulan detalladamente los procesos flexibilizadores de las relaciones de trabajo, incluyendo subvenciones por el gobierno y sanciones para aquellos empresarios que no cumplan con los objetivos.

DÉCIMA La flexibilidad del trabajo se ha llevado a cabo en América Latina dentro de la reforma laboral, siendo Colombia, Argentina, Perú y Chile, los países con mayores modificaciones en sus ordenamientos legales.

DÉCIMA PRIMERA.- México se encuentra dentro de un proceso globalizador neoliberal, que obliga al sector empresarial a ser más competitivo internacionalmente, por ello debe flexibilizar las relaciones de trabajo, así como los ordenamientos jurídicos que las regulan, situación que se ha ido presentando paulatinamente en los tres sexenios anteriores.

DÉCIMA SEGUNDA.- La industria automotriz ha flexibilizado sus relaciones de trabajo mediante los contratos colectivos, siendo el más representativo el caso de la empresa Volkswagen de México, donde el sindicato fue excluido de los planes de modernización y de los programas para incrementar la productividad.

DÉCIMA TERCERA.- El artículo 123 Constitucional contiene Garantías Sociales, representadas por una serie de máximos y mínimos para la fijación de las condiciones de trabajo, como la jornada máxima de ocho horas y el día de descanso después de seis días de trabajo, por lo tanto sólo pueden ser reformados en beneficio del trabajador.

DÉCIMA CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional en su apartado A, por lo tanto presenta características de rigidez. Sin embargo, tiene aspectos flexibles que permiten modificar las condiciones de trabajo, de los cuales se cuestiona su constitucionalidad.

DÉCIMA QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo contempla únicamente tres modalidades de contratación: por tiempo indeterminado, por obra determinada y por tiempo determinado. Los contratos por tiempo fijo o para obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente.

DÉCIMA SEXTA.- Los Contratos Colectivos de Trabajo son una fuente formal especial de Derecho del Trabajo pues se constituyen por un conjunto de normas jurídicas con carácter individualizado, toda vez que es posible identificar a los sujetos de la relación jurídica laboral.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La propuesta de reforma de la Secretaría concede facultades al empleador, para realizar el convenio directamente con

el trabajador, sin intervención de sindicato, o sea de forma individual y no colectiva, lo que coloca al trabajador en una situación de desventaja frente al empleador, pues el segundo es propietario de los medios que conforman la empresa, creando así un carácter imperativo de las decisiones tomadas en dicho acuerdo, más aún, si existe un alto índice de desempleo, el trabajador no podrá negarse a lo establecido, por ello la Ley debe ser clara y precisa al establecer mínimos y máximos, de lo contrario dejaría al trabajador en estado de indefensión y sujeto a la autarquía de los empleadores. Consideramos que esta medida contraviene el derecho de los trabajadores a coaligarse en el caso de la micro, pequeña y mediana empresa que en su mayoría carece de sindicato, le permite al empleador la libre explotación de sus trabajadores.

DÉCIMA OCTAVA.- Sugerimos que en el texto legal obligue al empleador a determinar cuáles son las áreas o departamentos afines de la empresa, para que pueda haber una movilidad del trabajador, y así exista una verdadera conexidad y complementariedad de las labores, permitiendo a los trabajadores la toma de decisiones en la producción, para beneficio de la empresa, como una forma de movilidad vertical. Aunado a ello, cuantificar en su ajuste salarial, el perjuicio a los derechos derivados de su antigüedad, a fin de que el trabajador sea un obrero polivalente y no un “multiusos”.

DÉCIMA NOVENA.- La jornada flexible debe regularse de forma especial sin contravenir el principio de la jornada humanitaria, determinando los días de descanso y el tiempo en que tendrá derecho a vacaciones, así como la forma de calcular su antigüedad, con el fin de que

no sean afectadas sus garantías sociales y señalar expresamente la prohibición al empleador que se fije un salario menor al mínimo, así sea una jornada menor a la legal.

VIGÉSIMA.- Sugerimos que el texto legal aclare que no debe dejar de pagarse al trabajador, la compensación por laborar en su día de descanso obligatorio, a fin de no afectar el derecho adquirido del pago del salario al triple, en caso de que su día de descanso sea modificado.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Las nuevas modalidades de contratación a prueba y para capacitación inicial, pueden ser utilizadas por el empleador como una forma de evitar las obligaciones que se adquieren en los contratos por tiempo determinado, además de que estos últimos sólo pueden llevarse a cabo si la naturaleza del servicio lo permite, mientras que los primeros según se analizó llegan a constituir la generalidad de los trabajadores. Aunado a ello otorgan plena autarquía al empleador para decidir sobre las aptitudes del trabajador, en virtud de que no existen órganos de vigilancia e inspección que acrediten la competencia del trabajador.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Si se llegara a aprobar el proyecto de la Secretaría para reformar la Ley Federal del Trabajo, sólo se legalizaría el empleo precario, cuestión que traería consigo la indignificación de la vida del trabajador, misma que a su vez colocaría a nuestro país en una severa crisis social, pues si no existe calidad de vida, se pierden los valores morales, sociales y culturales.

VIGÉSIMA TERCERA.- Desde nuestro punto de vista, el proyecto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no pretende flexibilizar las condiciones de trabajo, sino **DESREGULAR**, cuestión misma que más que una reforma de las leyes laborales, constituye una reforma del Estado en cuanto a las relaciones obrero-patronales, pues modifica su carácter protector, eminentemente social, por el de un Estado neoliberal, donde cada quien administre sus operaciones como mejor le convenga y a su leal saber y entender, sin tomar en cuenta situaciones de desigualdad entre el propietario de los bienes productivos y las personas encargadas de realizar la labor de producción. Las causas se ven manifestadas en el discurso del C. Presidente Lic. Vicente Fox Quezada, que dice: "...este es un gobierno de los empresarios, por los empresarios y para los empresarios..."

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA CITADA

1. AGUILAR GARCIA, Javier, El Estado mexicano, la modernización y los obreros, Ed. Nueva Imagen, México, 1992.
2. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 3ªed., Ed. Sista, México, 1992
3. DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo t.II, 12ª ed, Ed. Porrúa, México, 1998.
4. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ªed, Ed. Porrúa, México, 1993
5. DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, La flexibilidad del trabajo en México: Una visión actualizada, Institute of Latin American and Iberian Studies, New York, E.U.A., 1998.
6. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, 42ª ed., Ed. Porrúa, México, 1991
7. IANNI, Octavio, Teorías de la Globalización, edit. Siglo XXI, UNAM, México, 1998.

8. LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México, 2002
9. OZAKI, Muneto, Negociar la Flexibilidad, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2000.
10. PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios de derecho del trabajo, Ed. M.B.A., Montevideo, 1975.
11. REVUELTAS PERALTA, Andrea, Las transformaciones del Estado en México: Un neoliberalismo a la mexicana, UAM, unidad Xochimilco, México, 1996
12. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo e integración económica, UAM Azcapotzalco, México, 1994
13. SARFATI, Hedua, La flexibilidad del mercado de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Lima, 1988.
14. TOKMAN, V.E. et.al. Flexibilización en el margen; la Reforma del Contrato de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Lima, 1999.
15. VEGA RUIZ, María Luz, La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado, Organización Internacional del Trabajo, Lima, 2001.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. ALLENSPACH, Heinz, El horario flexible, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1975.
2. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Bancomer: Reprivatización de la Banca y Flexibilización de las Relaciones Laborales, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 1996.
3. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, La reforma Laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2004.
4. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, 2ª ed. Instituto de Investigaciones Económicas, México, 2003.
5. CABEZA PEREIRO, Jaime, El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial, Granada, España, 1999.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de Derecho del Trabajo, 9ªed, Trillas, México, 2001.
7. CUVILLIER, Rolande, ¿Hacia la reducción de la jornada de trabajo?, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1982.

8. DENEUBORG, Chris, Desempleo y Flexibilidad del mercado laboral en Países Bajos, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1997.
9. GARCIA CORDOBA, Fernando, La tesis y el trabajo de tesis, Ed. Spanta, México 1996.
10. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 18ªed., Ed. Porrúa, México, 1994.
11. KAUTSKY, Carlos, La defensa de los trabajadores y la jornada de ocho horas, Ed. Henrich y cia., Barcelona, 1904
12. LA FARGUE, Paul et. al., El derecho de la Pereza, México, Ed. Grijalbo, México, 1970.
13. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI, Organización Internacional del Trabajo, México, 2002.
14. RECASENS SICHES, Luis, Introducción al Estudio del Derecho, 10ªed., Ed. Porrúa, México, 1993.
15. STANDING, Guy, Desempleo y Flexibilidad del mercado laboral en Suecia, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1993.

16. STANDING, Guy, Flexibilidad del trabajo en el mundo, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1999
17. TABORGA, Huáscar, Cómo hacer una tesis, Ed. Grijalbo, México, 1980.
18. TOMASSINI, Luciano, Relaciones Internacionales de América Latina, Fondo de Cultura Económica, México, 1981.
19. VARGAS MENCHACA, José Manuel, Manual para la elaboración de tesis profesionales, Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UNAM.
20. VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, 9ªed., Ed. Porrúa, México, 1990.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. DESARROLLO JURÍDICO PROFESIONAL, Diccionario Jurídico 2000 CD-ROM, versión para Windows 98.
2. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 22ª ed, Ed. Espasa,
3. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Ed. Selecciones del Reader's Digest, México, 1979.

4. RUBINSTEIN, Santiago José. Diccionario de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1983
5. SAINZ DE ROBLES, F.C., Diccionario español de Sinónimos y Antónimos, Ed. Aguilar, Madrid, 1981.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Doctrina y Jurisprudencia por Genaro David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero, 44ªed., Ed. Porrúa, México, 1992.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Máximo Gamiz Parral, Ed. Noriega, México, 1995.
3. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia por Juan B Climént Beltrán, 23ª ed., Ed. Esfinge, México, 2002
4. Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Ed. Pac, México, 2002.
5. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, por Baltasar Cavazos Flores, et.al., , 31ª ed., Ed. Trillas, México, 2002.

6. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, Poder Ejecutivo Federal, México, 1995
7. Proyecto de Reforma de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2003,
www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/html/modernizacion.html, 29/01/04, 23:32
8. Suprema Corte de Justicia de la Nación, IUS 2003, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, CD-ROM.

OTRAS FUENTES

1. DIEZ DE CASTRO, José, “El trabajo a tiempo parcial en Galicia”, Revista Gallega de Economía, vol. 10, num. 2, España, 2001.
2. ERMIDA URIARTE, La flexibilidad laboral,
www.escenario2.org.uy/numero3/uriarte.html, 22/02/04, 19:32
3. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMACION, Encuesta Nacional de Empleo,
www.inegi.gob.mx, 20/07/04 19:31
4. MANUALES DE LA BOLSA DE VALORES,
www.santabolsa.com, 21/01/03, 23:09

5. RIESCO, Jorge, La flexibilidad laboral,
www.abogados.cl/revista/26/articulo7.html, 22/02/04, 19:31

6. SECRETARIA DE ECONOMIA, www.economia.gob.mx, 11/07/04, 21:13

7. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, www.stps.gob.mx, 11/07/04, 20:42

8. SUBSECRETARIA DEL TRABAJO, SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL, Dirección de Inspección Local, www.stps.df.gob.mx, 20/07/04, 22:38

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive name. Above the signature, the initials 'V. B.' are written in a similar cursive style. The signature is slanted and appears to be written on a document.